



**صراع الأسرة - العمل وعلاقته بالعوامل الخمس الكبرى
للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة
الابتدائية بالسويس**

إعداد

د. أيمن حلمي عويضة

مدرس بقسم الصحة النفسية

كلية التربية - جامعة السويس

صراع الأسرة - العمل وعلاقته بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس

المخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية من ناحية والرضا عن الحياة من ناحية أخرى لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس، والكشف عن القيمة التنبؤية لكل من صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية بالرضا عن الحياة، بالإضافة إلى الوصول للقيمة التنبؤية لعوامل الخمس الكبرى للشخصية بصراع الأسرة العمل. وتحقيقاً لهذه الأهداف أجري البحث على عينة قوامها (٢١١) معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس. وبعد تطبيق مقياس صراع الأسرة - العمل (إعداد: كارلسون وآخرون، ٢٠٠٠، تعريب الباحث)، ومقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية (إعداد: جولديبرج ١٩٩٩، تعريب أبو هاشم، ٢٠٠٧)، ومقياس الرضا عن الحياة (إعداد: مجدي الدسوقي، ٢٠١٣) على عينة الدراسة، تم تحليل البيانات وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين أبعاد صراع الأسرة العمل وعامل "العصابية" وعلاقة ارتباطية سالبة دالة بعامل "الانبساطية والانفتاح على الخبرة". كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين صراع الأسرة العمل والرضا عن الحياة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عامل "الانبساطية" و"الانفتاح على الخبرة" والرضا عن الحياة. بينما توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين عامل "العصابية" والرضا عن الحياة، ووجود قدرة تنبؤية لصراع الأسرة العمل على التنبؤ بالرضا عن الحياة، كما أن الانبساطية هي العامل الأكثر قدرة على التنبؤ بالرضا عن الحياة، وأظهرت النتائج ان الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، والعصابية هي العوامل الأكثر قدرة على التنبؤ بصراع الأسرة العمل.

الكلمات المفتاحية: صراع الأسرة - العمل/ العوامل الخمسة الكبرى للشخصية /الرضا عن الحياة.

Work Family Conflict and its Relationship to The Big Five Among Factors of Personality and Life Satisfaction Primary School Teachers in Suez

Abstract

The current research aims to identify the nature of the relationship between work family conflict and the big five personality factors on the one hand and life satisfaction on the other hand among teachers of the primary stage in Suez, and to reveal the predictive value of each of the Work Family Conflict and the big five personality factors with life satisfaction. In addition, it aims to reach the predictive value of the big five factors of personality with work family conflict. To achieve these goals, the research was conducted on a sample of (211) teachers of the primary stage in Suez. And after applying the Work Family Conflict scale (prepared by: Carlson et al., 2000, Arabization of the researcher), and Big Five Personality Factors Scale (prepared by: Goldberg 1999, Arabization of Abu Hashem, 2007), and the Life Satisfaction Scale (prepared by: Magdy El-Desouki, 2013) on the study sample, the data were analyzed. The results revealed a positive significant correlation between the work family conflict dimensions and the “neuroticism”, and a significant negative correlation with the “extraversion and openness to experience” factors. The results also showed a negative, statistically significant correlation between work family conflict and life satisfaction, and a positive, statistically significant correlation between the factors of “extraversion”, “openness to experience” and life satisfaction. While there is a negative, statistically significant, correlation between "neuroticism" and life satisfaction. work family conflict predicted life satisfaction, and extraversion is the factor most capable of predicting life satisfaction, and the results showed that extraversion, openness to experience, and neuroticism were the most predictive factors of work family conflict.

Keywords: work family conflict/ the big five factors of personality / life satisfaction.

أولاً: مقدمة

يضطلع الفرد بأدوار عدة يقوم بها لإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية بل والاقتصادية. فهو أب (أو أم) وزوج (أو زوجة). وفي العمل هو مسئول عن وظيفته. كما أنه قد يقوم بدور في النقابات والجمعيات وغيرها من المؤسسات التي تقع خارج النطاق المكاني للعمل. ويعتبر كل من الأسرة والعمل أهم مجالين في حياة الإنسان، وهو يحاول جاهداً أن يحقق التوازن بين متطلبات هذه الأدوار. ولكن في بعض الأحيان يصعب تحقيق هذا التوافق بينهما فيجور أحدهما على الآخر ويمثل عبئاً عليه ونتيجة لذلك يحدث صراعاً هو ما نسميه صراع الأسرة - العمل.

وطبقاً لـ¹ Kinnunen & Mauno (1998, 158) يمكن أن ينتج عن تزايد متطلبات الأدوار نوعان من الصراع: (١) التدخل من العمل في الأسرة، (٢) التدخل من الأسرة في العمل.

ويرتبط بصراع الأسرة العمل متغيرات تسببه أو تنتج عنه أو تلازمه. ومن بين المتغيرات التي يفترض أنها تلعب دوراً في الكثير من المتغيرات النفسية متغير الشخصية. ومما لا شك فيه أن الشخصية تمثل مفهوماً محورياً في مجال علم النفس والصحة النفسية. فسمات الشخصية تؤثر على الطريقة التي يسلك بها الأفراد ويدركون المواقف في مختلف مجالات الحياة (Gozukara & Simsek, 2016, 73).

ويعد التعامل مع الحياة العملية والحياة الأسرية وما ينتج عنهما من صراع من مجالات الحياة التي تخضع لتأثير الشخصية وسمات الشخصية. ومن المتفق عليه أن حياة العمل والأسرة من أهم مجالات الحياة إن لم تكن الأهم على الإطلاق. وتعتبر العوامل الخمس الكبرى للشخصية من التوجهات النظرية الحديثة لدراسة الشخصية. وتتضمن العوامل الخمس الكبرى للشخصية العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، المقبولية، يقظة الضمير.

وتتضافر المتغيرات النفسية لتعكس الحالة العامة للفرد. ويعتبر الرضا عن الحياة من المؤشرات الإيجابية التي تعبر عن توافق الفرد وصحته النفسية. ويمثل نتيجة منطقية لكل يمر به الفرد من خبرات. وهو غاية يسعى إليها الجميع. إلا أن ثمة عوامل تؤثر في درجتها. ولعل

(1) اتبع الباحث أسلوب APA7 في التوثيق.

الصراع عامة وصراع الأسرة العمل بشكل خاص من المتغيرات التي يفترض تأثيرها على الرضا عن الحياة. كما أن للشخصية دور في حكم الفرد على مستوى الرضا عن الحياة لديه وهو ما تحاول الدراسة الحالية استقصاءه.

وتعد مهنة التدريس من المهن المهمة لما لها تأثير كبير على الفرد والمجتمع ككل. وتؤثر الصحة النفسية للمعلم على الصحة النفسية لتلاميذه. فإذا كان المعلم يتمتع بها لانعكس ذلك على تلاميذه. ففاقد الشيء لا يعطيه. ونظرياً يؤثر صراع الأسرة - العمل بدرجة كبيرة على الصحة النفسية للعاملين بشكل عام وعلى المعلمين بشكل خاص.

ثانياً: مشكلة البحث

نبعت مشكلة البحث عندما لاحظ الباحث شكوى بعض المعلمين (في محيطه) من صعوبة التوفيق بين أعباء العمل وأعباء الحياة الأسرية والتي ظهرت في صورة صراع الأسرة - العمل. كما استشعر أن الشخصية ربما تمثل دوراً في هذا الصراع. وما ينتج عن ذلك من علامات الصحة النفسية مثل الرضا عن الحياة. وحاول الباحث التأمل في ما يصل إليه هذا الصراع، فقام الباحث باستعراض بعض الدراسات التي أجريت في مجال صراع الأسرة - العمل. فتوصل إلى بعض الفجوات البحثية في هذا الموضوع وهو ما يحاول صياغته في السطور التالية.

فقد ظهر أن هناك ندرة كبيرة في مجال الدراسة سواء في البيئة العربية عامة أو المصرية خاصة. فلم يجد الباحث - في حدود علمه - سوى بضعة دراسات (خليفة، ٢٠٠١؛ عبد القادر، ٢٠٠٥؛ عباد الله، ٢٠١٧؛ المطيري، ٢٠١٧؛ حسانين، ٢٠٢٠).

يرتبط صراع الأسرة العمل بالعديد من الآثار غير المرغوب فيها. من بين هذه الآثار ما يؤثر على جودة الحياة أو السعادة. فهناك الكثير من البحوث التي افترضت أن التوتر بين أدوار الأسرة والعمل يمكن أن يؤدي إلى تدني في جودة الحياة النفسية والجسمية للعاملين (Kinnunen & Mauno, 1998)، بالإضافة إلى الأعراض الاكتئابية، تدني الصحة الجسمية، الرضا عن الحياة، الرغبة في ترك العمل (Seto et al., 2004).

وتمثل الشخصية متغيراً مهماً من المتغيرات التي تناولتها بحوث صراع الأسرة - العمل. حيث ربطت دراسات عدة بينهما مثل Carlson, 1999; Noor, 2003; Kinnunen, et al., 2003; wayne, et al., 2004; Rantanen, et al., 2005; Blanch & Aluja, 2009; Brayant, 2010; Baltes, Zhdanova, & Clark, 2010; Malekiha, et al.,

2012; Hashim, et al., 2012; Priyadharshini & Wesley, 2014; Gözükara & Simsek, 2016; Bhalla & Kang; 2018; Anderson & Haar, 2018; Chu, et al., 2020; ويقابل هذه الدراسات العديدة ندرة شديدة في البيئة العربية.

كما ربطت بعض الدراسات بين صراع الأسرة - العمل والرضا عن الحياة (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Rashid, et al., 2011; Rashid, et al., 2012; Braunstein-Bercovitz, et al., 2012; Cengiz & Er, 2018). ويقابل ذلك أيضاً ندرة شديدة تكاد تصل إلى العدم في الدراسات العربية.

ويمكن تلخيص المشكلة في ندرة شديدة للدراسات العربية التي تناولت صراع الأسرة - العمل بالإضافة إلى ندرة في الدراسات الأجنبية التي ربطت بين صراع الأسرة - العمل وكلا من الشخصية والرضا عن الحياة، وكذلك علاقة العوامل الخمس الكبرى للشخصية بالرضا عن الحياة. ويمكن صياغة المشكلة في السؤال الرئيس التالي: "ما العلاقة بين صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس؟ ومن هذا السؤال يمكن اشتقاق الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما العلاقة بين صراع الأسرة - العمل و العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس؟
٢. ما العلاقة بين صراع الأسرة - العمل والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس؟
٣. ما العلاقة بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس؟
٤. ما إمكانية التنبؤ بالرضا عن الحياة من صراع الأسرة - العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس؟
٥. ما إمكانية التنبؤ بالرضا عن الحياة من العوامل الخمس الكبرى للشخصية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالسويس؟
٦. ما إمكانية التنبؤ بصراع الأسرة - العمل من العوامل الخمس الكبرى للشخصية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالسويس؟

ثالثاً: أهمية البحث

يمكن عرض أهمية البحث من الناحية النظرية والتطبيقية كما يلي:

الأهمية النظرية

١. تتعرض الدراسة لأدوار الأسرة والعمل والتي تمثل أهم المجالات في الحياة.
٢. تتعرض الدراسة إلى فئة مهمة جداً وهي فئة المعلمين وخاصة معلمي المرحلة الابتدائية لما لهذه المرحلة من أهمية في بناء شخصية النشء.
٣. يمثل الموضوع أهمية كبيرة لكل من المعلمين أنفسهم والمؤسسات التعليمية والمجتمع ككل.
٤. تمثل الدراسة الحالية خطوة في سبيل ملء الفجوة في الأدبيات العربية المتعلقة بموضوع الدراسة وهو صراع الأسرة - العمل بشكل عام.
٥. تمثل الدراسة الحالية محاولة لتقليل الفجوة في الدراسات التي ربطت بين صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية و الرضا عن الحياة بشكل خاص.

الأهمية التطبيقية

١. توفر الدراسة مقياساً جديداً لصراع الأسرة - العمل في وقت لا تضم فيه المكتبة العربية على أية مقاييس لهذا المتغير.
٢. توفر الدراسة تصوراً نظرياً وامبريقياً للعلاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة يصلح كأساس للبرامج الإرشادية والتدريبية التي تستهدف الرضا عن الحياة وهو لب الصحة النفسية.

رابعاً: أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي:

١. الكشف عن علاقة صراع الأسرة - العمل بكل من العوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة
٢. الوصول إلى القيمة التنبؤية لكل من صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية بالرضا عن الحياة
٣. الوصول إلى القيمة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى للشخصية بصراع الأسرة العمل.

خامساً: الإطار النظري والدراسات السابقة

في هذا السياق يقوم الباحث بعرض مفاهيم الدراسة الثلاث والمتمثلة في صراع الأسرة - العمل، العوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة. ويسير العرض في أربعة محاور هي: صراع الأسرة - العمل وربطه بسمات الشخصية ثم بالرضا عن الحياة وأخيراً الربط بين سمات الشخصية والرضا عن الحياة.

المحور الأول: صراع الأسرة - العمل

لا يخفى على أحد أن تقلد الفرد أدوار كثيرة له من المميزات التي تجعل الفرد يسعى إلى تقلد هذه الأدوار الكثيرة. فهذه الأدوار المتعددة تعطي الفرد الشعور بأهميته في هذه الحياة، كما يزداد احترامه لنفسه واحترام الآخرين له بل ويسعى الآخرون إلى تقديم المساندة الاجتماعية لهذا الفرد نظراً لما يقوم به أدوار متعددة. وهذا يؤكد (Barnett 1998) بأن الجمع بين الأسرة والعمل يقدم مزايا تستحق التكلفة. وقد أكدت دراسة (Barnett & Hyde 2001) أن للمشاركة في مجالات العمل والأسرة مزايا عقلية، وجسمية، واجتماعية. ومما لا شك فيه أن الحديث عن الأثر الإيجابي للتفاعل بين الأسرة والعمل يقف أمام نوع الصراع الناجم عن هذا التفاعل وهذا ما أكد عليه (Edwards & Rothbard 2000).

ماهية صراع الأسرة - العمل

حاول الباحث تحديد التعريفات التي صاغها علماء النفس لصراع الأسرة - العمل فوجد أن غالبية الدراسات الحديثة استندت إلى ذلك التعريف الذي صاغه (Greenhouse & Beutell 1985, 77) والذي ينص على: "صراع الأسرة - العمل هو نوع من الصراع بين الأدوار لا يحدث فيه توافق بين ضغوط الدور النابعة من مجالي الأسرة والعمل. بمعنى أن المشاركة في دور العمل يصبح أكثر صعوبة بسبب المشاركة في دور الأسرة، والعكس صحيح".

وطبقاً لـ (Netermeyer et al. 1996)، يقسم صراع الأسرة العمل إلى بعدين. يحدث النوع الأول عندما تؤثر صراعات العمل على الحياة الأسرية ويحدث النوع الثاني عندما تؤثر صراعات الأسرة على الأداء في العمل. ويشار إلى النوع الأول بصراع العمل على الأسرة وذلك عندما يجلب الموظف أو العامل المشاكل أو الضغوط من العمل إلى البيت بحيث تؤثر على جودة الحياة الأسرية. أما البعد الثاني فيحدث عندما تؤثر الصراعات والأزمات الأسرية على

الأداء والسلوك في العمل. علاوة على ذلك، يمكن أن يعزز كل بعد من أبعاد صراع الأسرة العمل البعد الآخر، مما يخلف وراءه دائرة تقلل من خبرة العمل والخبرة الأسرية. ولذلك، فإن صراع الأسرة على العمل و صراع العمل في الأسرة مفاهيم متمايزة ولكنها مرتبطة تشكل فيما بينها صراع الأسرة - العمل.

ويعرفه (Byron, 2005, 170) بأنه "نوع من الصراع بين الأدوار، يحدث عندما تتصارع متطلبات العمل مع متطلبات الأسرة". ويذكر (Michel et al., 2009) أن "صراع الأسرة - العمل قد تم تصويره في البحوث الحديثة على أنه مفهوم متعدد الأبعاد ممثلة في تأثير العمل في الأسرة وتأثير الأسرة في العمل".

ويعرفه (Mihelič & Tekavčič, 2014, 15) بأنه "تعرض الفرد للضغوط المتبادلة وغير المتوافقة التي تنشأ من مجالي العمل والأسرة".

ويشير (Clark, et al., 2019, 40) إلى أن هناك ثلاث أنواع من صراع الأسرة -

العمل:

- (١) الصراع القائم على الوقت: عندما يعمل الوقت المطلوب لأداء دوراً معيناً على صعوبة تحقيق متطلبات الدور الآخر.
- (٢) الصراع القائم على الإجهاد: عندما يعمل الإجهاد الذي يشعر به الفرد في أحد المجالين على صعوبة تحقيق متطلبات الدور الآخر.
- (٣) الصراع القائم على السلوك: عندما تعمل سلوكيات معينة مطلوبة في أحد الأدوار على صعوبة تحقيق متطلبات الدور الآخر.

مصادر صراع الأسرة - العمل

لعل فهمنا لأسباب صراع الأسرة العمل يمثل أهمية كبيرة وعملية لكل العاملين. حيث أن فهم الأسباب يساعدنا في العمل على حل مشكلات الصراع من خلال تحقيق التوازن بين متطلبات عملهم والتزاماتهم الأسرية. كما أن القائمين على العمل يستطيعون تقديم يد العون للعاملين معهم من أجل التعامل مع هذا الصراع وحله وبالتالي ينعمون بقوى عاملة تتمتع بالصحة والسعادة والإنتاجية. وفي النهاية يعود ذلك بالنفع على المجتمع ككل.

وطبقاً لـ (kinnunen & Mauno, 1998, 158-161) صراع الأسرة - العمل عندما

يضطر الشخص القيام بأدوار عدة: عامل، زوج، والد. ولكي يقوم الفرد بكل دور بشكل مقبول

يتطلب كل دور من هذه الأدوار الوقت والطاقة والالتزام بمعنى أن المشاركة في دور العمل تصبح أكثر صعوبة بالمشاركة في دور الأسرة والعكس. وتراكم المتطلبات في الأدوار المتعددة يمكن أن ينتج عنه نوعان من الصراع: التدخل من العمل في الأسرة والتدخل من الأسرة في العمل. ويحدث تدخل الأسرة في العمل عندما تعوق المسؤوليات الدور الأسرى الأداء في العمل [مثال: مرض أحد الأطفال يحول دون الحضور إلى العمل]. وكذلك يحدث تدخل العمل في الأسرة عندما تؤثر أنشطة العمل على أداء المسؤوليات الأسرية [مثال: تحول ساعات العمل الطويلة دون أداء الواجبات في البيت]. ويحدد الباحثان بعض المتغيرات التي يعتبرها مقدمات لحدوث صراع الأسرة العمل. وقد قسمها إلى مجالين: العمل والأسرة. وتتطوي مقدمات مجال العمل على: العمل بكامل الوقت، العمل بفترات غير نهائية، عدم الشعور بالأمن الوظيفي، علاقة ضعيفة مع القيادة، ضعف التأثير في العمل. بينما تتطوي مقدمات مجال الأسرة على: ارتفاع عدد الأبناء، وجود أطفال في مرحلة ما قبل المدرسة، عمل شريك(ة) الحياة بكامل الوقت.

ويقدم (Frye & Breugh, 2004) نموذجاً يوضح مسببات ونواتج الصراع. وتتطوي المسببات طبقاً لهذا النموذج على: السياسات الأسرية - الودية، عدد ساعات العمل، مسئولية رعاية الأطفال، دعم المشرف. وتشمل النواتج المترتبة على صراع الأسرة العمل على: الرضا الوظيفي، الرضا الأسري.

وطبقاً لـ (Wayne et al., 2004, 110) ينبع صراع الأسرة العمل من ثلاث مصادر هي الوقت - الإجهاد - السلوك. فحينئذ الصراع عندما تقوم ضغوط "الوقت" المرتبطة بأحد الأدوار بتصعيب إيفاء التوقعات من الدور الآخر أو عند الانشغال الذهني بأحد الأدوار أثناء القيام بديناً بالدور الآخر. أما بالنسبة "للإجهاد" فيوضح أن التعرض للضغوط في أحد المجالين يؤدي إلى التوتر والتعب وعدم الراحة مما يؤثر على قدرة الفرد على أداء المجال الآخر. أو أخيراً "السلوك"، فيحدث الصراع عندما لا تتفق السلوكيات المطلوبة في أحد الأدوار مع السلوكيات اللازمة في الدور الآخر.

واقترض (Byron, 2005, 173) مجموعة من المتغيرات تعد مقدمات (antecedents) لصراع الأسرة - العمل. وقد صاغها في ثلاث مجالات:

١. متغيرات مجال العمل: ويشمل الانهماك في الوظيفة، ساعات العمل، المساندة في العمل، مرونة جدول العمل، ضغوط الوظيفة
 ٢. متغيرات مجال خارج العمل: ويشمل الانهماك في الحياة الأسرية، ساعات غير العمل، المساندة الأسرية، الصراع الأسري، عدد الأطفال، عمر أصغر طفل، عمل شريك (ة) الحياة، الحالة الزوجية.
 ٣. المتغيرات الديموجرافية - الفردية: النوع، الدخل، أسلوب ومهارات المواجهة.
- واقترض Ahmad (2008) مجموعة من العوامل المنبئة بصراع الأسرة العمل وصاغها في ثلاث فئات:
١. العوامل المرتبطة بالوظيفة: نوع الوظيفة، الالتزام بوقت العمل، الانهماك في الوظيفة، العبء الزائد للدور، مرونة الوظيفة.
 ٢. العوامل المرتبطة بالأسرة: عدد الأبناء، المرحلة العمرية، الانهماك في الأسرة، ترتيب رعاية الأبناء.
 ٣. العوامل المرتبطة بالفرد: قيم دور الحياة، توجه دور النوع، وجهة الضبط، الكمالية.
- وفي دراسة أمريكية قام بها DiRenzo et al. (2011) بحث المؤلفون في مسببات صراع الأسرة - العمل. وقد تضمنت مستوى الوظيفة، متطلبات الوظيفة، الموارد (ثقافة مؤسسية داعمة للأسرة).
- في دراسة سلوفينية، قام Mihelič & Tekavčič (2014, 15) بالبحث في أسباب ومصادر صراع الأسرة - العمل وقد لخصاها في محورين هما الفروق الفردية وخصائص الأسرة/العمل.
- وفي إحدى الدراسات بنيجيريا قام بها Adisa, et al. (2016) وكان الهدف هو البحث عن الأسباب التي تقف وراء صراع الأسرة - العمل وذلك على عينة من ٨٨ من العاملين (٤٤ أستاذاً جامعياً و٤٤ طبيباً) وقد تم جمع البيانات باستخدام المقابلات شبه المقيدة. وأظهرت النتائج أن الأسباب تتمثل في ضغوط العمل، الواجبات الأسرية الشاقة، البنية التحتية الضعيفة، وعدم وجود سياسات مناسبة وقابلة للتطبيق من أجل تحقيق التوازن بين الأسرة والعمل.

ويلخص Clark et al. (2019) أسباب زيادة مستويات صراع الأسرة العمل في: الزيادة في عدد الأسر التي يعمل بها الزوجان، ساعات العمل الطويلة، زيادة استعمال التليفونات الذكية التي تشجع على استمرار الاتصال بالعمل.

عواقب صراع الأسرة العمل

في سياق دراسة Frye & Breaugh (2004) أوضح الباحثان أن النواتج المترتبة على صراع الأسرة العمل تتضمن تأثير كل من الرضا الوظيفي، الرضا الأسري. وفي دراسة Seto et al, (2004) والتي أجريت على ٥٠١ من الأمهات العاملات باليابان. توصلت الدراسة إلى ارتباط صراع الأسرة - العمل بالعديد من النواتج مثل الاكتئاب، سوء الصحة الجسمية، الرضا الوظيفي، الرضا عن الحياة والرغبة في ترك العمل. وفي الدراسة النيجيرية التي قام بها Adisa et al. (2016)، أشار الباحثون أن من عواقب صراع الأسرة - العمل جناح الأحداث، العائلات المفككة، الزواج المفكك، وقوى عاملة غير سعيدة.

ويلخص Clark et al. (2019) التأثير السلبي للضغوط الناتجة عن صراع الأسرة - العمل والذي يشمل عدد من العوامل في حياة الفرد مثل الرضا الوظيفي، الرضا عن الحياة، الصحة، الاحتراق النفسي، الإجهاد النفسي، الاكتئاب.

النظريات المفسرة لصراع الأسرة - العمل

يشير Madsen & Hammond (2005) إلى خمس عشرة نظرية تفسر صراع الأسرة - العمل. وقد وردت هذه النظريات في خمس وسبعين دراسة. ويكتفي الباحث بعرض أكثر خمس نظريات وروداً في الدراسات السابقة.

١. نظرية صراع الأدوار

تنص نظرية صراع الأدوار Role Conflict Theory على أن التعرض للغموض أو الصراع في أحد الأدوار ينتج عنه حالة غير مرغوب فيها. حيث أن المتطلبات المتصارعة بين الأدوار (مثال: الوقت، السلوكيات غير المتوافقة) تؤدي إلى صراع شخصي، ويصبح من الصعب القيام بأداء الدور بشكل ناجح (Madsen & Hammond, 2005, 153).

٢. نظرية صراع الامتداد (الانتشار)

طبقاً لنظرية الامتداد Spillover، يحدث الانتشار بين مجالي العمل والأسرة عندما تتأثر المشاعر والاتجاهات والسلوكيات في أحد المجالين (العمل مثلاً) بمشاركة الدور في المجال الآخر (الأسرة مثلاً) (Adisa et al., 2016, 3).

ويحدث الامتداد الإيجابي عندما ينتقل الرضا والطاقة والسعادة والإثارة الذي يشعر به الفرد في العمل إلى مشاعر طاقة إيجابية في الأسرة، أو عندما ينتقل الرضا والطاقة والسعادة التي يشعر به الفرد في الأسرة إلى خبرة إيجابية في العمل. ويحدث الامتداد السلبي من العمل إلى الأسرة عندما تؤدي المشكلات أو الصراعات أو الطاقة في العمل إلى إرهاق وإشغال الفرد بحيث تصعب عليه المشاركة في الحياة الأسرية بشكل إيجابي ومؤثر (Madsen & Hammond, 2005, 153).

٣. نظريات الدور الجنسي

تسعى نظريات الدور الجنسي Gender Role Theories إلى تفسير الفروق بين الجنسين في أدوار العمل والأسرة. ومن النظريات الشهيرة لأدوار الجنسين: عمليات التنشئة الاجتماعية للطفولة، التأثيرات البيولوجية، العوامل البنائية الاجتماعية في المجتمع. وتفترض نظرية التأثيرات البيولوجية أن الفروق بين الجنسين في الاتجاهات والقدرات والطباع هي فطرية، وأن هذه الفروق الفطرية تجعل الذكور والإناث مختلفون في ملاءمتهم لأدوار معينة في العمل أو الأسرة. وطبقاً لنظرية التنشئة الاجتماعية للأطفال، فإن الفروق في الشخصيات المشكلة يؤدي إلى اختيار الذكور والإناث بل وتفضيل أدوار اجتماعية مختلفة. وتميل للنظرية الاجتماعية إلى التركيز على مصدر الاختلاف بين الجنسين والذي ينبع من النظم الأبوية أو الرأسمالية أو كلاهما.

٤. نظرية الدور

تشير نظرية الدور Role Theory إلى مجموعة من السلوكيات لها وظائف متفق عليها اجتماعياً، وقوانين معيارية مقبولة. ومن الأدوار النمطية دور الزوج، الوالد، المدير، الموظف، عضو بدور العبادة، طالب، صديق.. إلخ. ويمكن أن تمثل الأدوار علاقات أو وظائف وهي ضرورية لتحقيق الأهداف وحفظ وحدة الجماعة وتماسكها. وتشير "مجموعة الدور" إلى تشكيلة من الأدوار يشغلها الفرد أو يؤديها في نفس الوقت. وقد يحدث الإجهاد عندما يكون

هناك متطلبات متصارعة أو متعارضة يفرضها دوران أو أكثر يقوم بهما في وقت واحد. وتؤيد نظرية الدور الفكرة القائلة بأن تعدد الأدوار يمكن أن يؤدي إلى مواقف ضاغطة (نصاب العمل الزائد، الصراع بين الأدوار) وبالتالي أعراض الإجهاد (Madsen & Hammond, 2005, 153).

٥. نظرية الهوية

تؤكد نظرية الهوية Identity Theory على أن الأفراد يسعون نحو بناء صور مرغوبة لأنفسهم، وأن أي شيء يعوق بناء هذه الصور الموجهة يمثل تهديداً للتطابق مع الذات - self identification. ولأن الصراع بين أدوار العمل والأسرة يشكل مانعاً لأهداف تحقيق الذات، فإن التهديدات الناتجة عن صراع الأسرة - العمل قد تؤدي إلى الضغوط المهنية. وطبقاً لهذه النظرية، يمثل صراع الأسرة - العمل تهديداً أو مانعاً للتطابق مع الذات وذلك لأنه يمثل الدرجة التي تعاق فيها أنشطة العمل أو تُمنع نتيجة لمسئوليات وضغوط الأسرة والعكس صحيح (Madsen & Hammond, 2005, 154).

في ضوء ما سبق، يرى الباحث أن هذه النظريات تتكامل فيما بينها لتفسر صراع الأسرة - العمل. حيث أن كل نظرية تلقي بظلالها على جانب يمثل ركن أساسي في فهمنا للصراع سواء كان هذا الجانب خاص بالدور، أو الجنس أو الهوية.

المحور الثاني: الشخصية وصراع الأسرة - العمل

لعل فهمنا للعوامل التي وراء صراع الأسرة العمل أمر هام حيث أن لهذه العوامل تأثير دال على أداء الفرد في العمل وكذلك إتجاهاته وجوده حياته. وقد ذهبت البحوث والدراسات السابقة إلى أن صراع الأسرة - العمل ليس فقط دالة للظروف الأسرية والمهنية، وإنما يتضمن أيضاً خصائص الفرد (Wayne et al., 2004, 122).

ومن الناحية النظرية يمكن أن يكون لسمات الشخصية تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على صراع الأسرة - العمل. وتعمل سمات الشخصية بشكل أساسي على تحسين أو تدني الظروف الحادثة (Priyadharshini & Wesley, 2014, 1041).

وهناك ارتباط بين انخفاض الصراع وسمات الشخصية التي تمكن الشخص العامل من استخدام وقته بصورة أكثر فاعلية أو الانخراط في أدواره بطاقة أكبر، أو التعرض لضغوط أقل، أو تبني آليات مواجهة تخفض الضغوط. (Wayne et al., 2004, 110)

وتمثل الشخصية بشكل عام ونموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية بشكل خاص من المتغيرات التي تمت دراستها في علاقتها بصراع الأسرة العمل في البيئات الأجنبية في مقابل ندرة شديدة لهذه الدراسات في البيئة المصرية والعربية.

ماهية الشخصية

بحثت مدارس علم النفس في وصف ماهية الشخصية ومكوناتها وتباينت هذه المدارس في وصفها تبعاً للأسس التي بنيت عليها نظرياتها. كما اختلفت نظراتها إلى طبيعة الشخصية ما بين أنماط أو سمات أو عوامل.

وفي البحث الحالي، تم تناول متغير الشخصية في ضوء نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية. وهو عبارة عن تنظيم هرمي لسمات الشخصية من خلال خمسة أبعاد تتضمن: الانبساطية، العصابية، المقبولية، يقظة الضمير، والانفتاح على الخبرة. وقد ظهر أن كل بعد أساسي من الأبعاد الخمس ينظم مئات السمات التي افترضها المنظرون. وفيما يلي وصف لهذه العوامل طبقاً لـ (Costa & McCrae, 1992):

يصف (Costa & McCrae (1992) **الانبساطية** في ضوء الدفء، التوكيدية، النشاط، الاجتماعية، الانفعالية الايجابية، البحث عن الإثارة، المرح، إظهار التفضيل للاستمتاع بصحبة الآخرين. ويذكر (Wayne et al. (2004 أن الطبيعة الإيجابية والنشطة للأشخاص الانبساطيين تفسر موقف الصراع حيث تحول دون التأثير السلبي للصراع على جودة الحياة.

وتعتبر **العصابية** من أكثر العوامل التي تمت دراستها في علاقتها بصراع الأسرة - العمل. ويوصف الشخص العصابي طبقاً لـ (Costa & McCrae (1992 بانخفاض تقدير الذات والمعتقدات الكمالية اللاعقلانية والإتجاهات التشاؤمية. ويميل الأشخاص مرتفعوا العصابية إلى الشفقة على الذات والتوتر والاضطراب (Wayne et al., 2004).

يمكن وصف **يقظة الضمير** في ضوء الكفاءة، النظام، الإحساس بالواجب، الانضباط الذاتي، التروي، والاجتهاد في سبيل الانجاز (Costa & McCrae, 1992).

ويتضمن **الانفتاح على الخبرة** الخيال والطموح والنضج العقلي، ويكون الفرد محب للتجديد والابتكار ومتذوق للفنون والجمال ويعبر عن انفعالاته بشكل واضح (Costa & McCrae, 1992).

وتعكس **المقبولية** الإيثار والاهتمام بالآخرين والثقة والاستقامة والطاعة والتواضع والاعتدال في الرأي وحب الاستطلاع (Costa & McCrae, 1992).

وتمثل سمات الشخصية جانباً هاماً في تفسير الصراع بين الأسرة والعمل ويؤكد على ذلك بعض الدراسات المحدودة التي أجريت من أجل بحث دور سمات الشخصية في الصراع بين الأسرة والعمل.

وتعتبر دراسة Carlson (1999) من الدراسات المبكرة التي تعرضت للعلاقة بين الشخصية وصراع الأسرة - العمل. حيث سعت إلى البحث في عوامل الشخصية كمنبئات بأشكال صراع الأسرة - العمل الثلاثة (المتعلق بالوقت، المتعلق بالجهد، المتعلق بالسلوك)، وذلك على عينة مكونة من ٢٢٥ فرداً عاملاً. وأشارت النتائج إلى أن عوامل الشخصية تفسر تباين إضافي دال في أشكال الصراع الثلاثة (الوقت، الجهد، السلوك).

وفي إطار اختبار أحد النماذج التي تفسر العلاقة بين جودة الحياة وصراع الأسرة - العمل وبعض المتغيرات الشخصية والديموجرافية، قام Noor (2003) بدراسة على ١٤٧ من النساء العاملات في بريطانيا وأكدت نتائج الدراسة أن لهذه المتغيرات تأثيراً مباشراً وغير مباشر على جودة الحياة. وأن متغيرات الشخصية فسرت معظم التباين في التنبؤ بصراع تدخل الأسرة في العمل.

قامت Bruck & Allen (2003) بدراسة العلاقة بين صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية على عينة قوامها ١٦٤ فرداً. وقد توصلت الباحثتان إلى وجود علاقة دالة بين عامل يقظة الضمير وصراع تدخل الأسرة في العمل، كما توصلتا إلى ارتباط عامل المقبولية بالصراع المتعلق بالوقت.

وهدف Kinnunen et al., (2003) إلى اختبار الدور الذي تلعبه أبعاد نموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية كعوامل وسيطة بين نوعين من صراع الأسرة والعمل: تدخل العمل في الحياة الأسرية وتدخل الحياة الأسرية في العمل، وعلاقتها بجودة الحياة في مجالي الأسرة والعمل. وتكونت عينة الدراسة من ٢٩٦ من الآباء. وأظهرت النتائج أن الثبات الانفعالي توسط العلاقة بين تدخل العمل في الحياة الأسرية والاستنزاف الوظيفي وبين تدخل الحياة الأسرية في العمل والاكنتاب. وأن النقبل قد توسط العلاقة بين تدخل الحياة الأسرية في العمل والرضا الزوجي. وبذلك، وقى الآباء الثابتون انفعالياً أنفسهم من التأثير السلبي لتدخل العمل في

الحياة الأسرية على جودة حياة العمل (الاستنزاف الوظيفي) وعلى جودة الحياة بشكل عام (الاكتئاب) وبنفس الطريقة وقى الآباء المتقبلون أنفسهم من الآثار السلبية لتدخل الأسرة في العمل على الرضا الزوجي.

وقام Wayne, et al. (2004) بدراسة العلاقة بين كل من العوامل الخمس الكبرى للشخصية والصراع والتوفيق بين أدوار الأسرة والعمل. وقد أجريت الدراسة على عينة قومية مكونة من ٢١٣٠ فرداً. وقد أظهرت النتائج ارتباط الانبساطية بالدرجة الأعلى للتوفيق بين الأدوار ولكنها لم ترتبط بالصراع بينهما في حين ارتبطت العصابية بشكل أكبر بالصراع بين الأدوار وارتباط ضعيف بالتوفيق بين الأدوار. وارتبطت يقظة الضمير عكسياً بالصراع.

وسعى Rantanen, et al. (2005) إلى اختبار أبعاد الشخصية الخمس الكبرى على أنها مخاطر محتملة، أو مورد، أو ضعف، أو عوامل وقائية في العلاقة بين صراع العمل الأسرة والضيق النفسي. وفي سبيل ذلك تم الحصول على بيانات لـ ٧٥ رجلاً و ٨٠ امرأة هم عينة الدراسة. وكانت العصابية مرتبطة بشكل إيجابي بصراع العمل الأسرة باتجاهيه، والضيق النفسي في كلا الجنسين. وكانت العصابية أيضاً وسيطاً قوياً في العلاقة بين صراع العمل الأسرة والضيق النفسي لدى النساء. كما ارتبط الانفتاح على الخبرة بشكل إيجابي مع صراع العمل الأسرة لدى الرجال، وارتبطت المقبولية سلباً بالضيق النفسي في كلا الجنسين.

وسعى Blanch & Aluja, (2009) إلى تحليل التفاعل بين متغيرات الموقف الأسري وموقف العمل والسمات الشخصية مقياساً بنموذج العوامل الخمس الكبرى للشخصية من أجل التنبؤ بصراع الأسرة - العمل. وأشارت نتائج تحليل الانحدار إلى أن متطلبات العمل، المساندة الأسرية والمهنية، والعصابية كان أكثر المتغيرات المنبئة بتدخل العمل في الأسرة وتدخل الأسرة في العمل.

واهتمت Bryant (2010) بدراسة العلاقة بين أربعة متغيرات شخصية (يقظة الضمير، الانبساطية، العصابية، وجهة الضبط) وبعض أساليب المواجهة وصراع الأسرة العمل وصراع العمل الأسرة. وتكونت العينة من ٢٠٤ فرداً. وأظهرت النتائج أن من بين المتغيرات الأربعة، ارتبطت العصابية فقط بكل من صراع الأسرة - العمل وصراع العمل الأسرة.

وفي نفس السياق قام Baltes, et al. (2010) ببحث العلاقة بين الشخصية واستراتيجيات المواجهة وصراع الأسرة العمل. وتكونت العينة من ٢٨٩ فرداً. وباستخدام تحليل

المسار تبين أن يقظة الضمير والمقبولية قد ارتبطتا باستخدام استراتيجيات مواجهة سلوكية في الأسرة والعمل وأن هذه الاستراتيجيات تؤثر على صراع الأسرة العمل.

واهتمت دراسة Zhang & Liu (2011) ببحث العوامل التي تؤثر على صراع الأسرة العمل وفي سبيل ذلك تناولت الدراسة بعض المتغيرات مثل النوع، الدخل، الوضع الوظيفي، مستوى التعليم، الشخصية. وفي سياق الحديث عن الشخصية تناول الباحثان ثلاث متغيرات شخصية وهي فعالية الذات، العوامل الخمس، إيمان العمل.

وقام Andreassi (2011) بدراسة على ٢٩١ من العاملين لمعرفة أثر العوامل الفردية (المتثلة في المواجهة والشخصية) على صراع الأسرة - العمل (الجهد - الوقت). وأظهرت نتائج الدراسة ارتباط العصابية ببعدي صراع الأسرة - العمل الاثنان وبعيد الإجهاد بصراع العمل الأسرة. وعدم ارتباط الانبساطية به. وأن أساليب المواجهة السلبية توسطت العلاقة بين العصابية وصراع العمل الأسرة (بعد الإجهاد).

وأجرى Malekiha, et al., (2012) دراسة على ١١٨ من العاملات في اثنتين من المؤسسات. هدف منها الكشف عن العلاقة بين صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس للشخصية. أظهرت النتائج عدم الارتباط بين الانبساطية وكلا اتجاهي الصراع، بينما ارتبطت بهما العصابية. كما أظهرت أن يقظة الضمير ارتبطت أقل بهما.

وسعى Anderson & Haar (2012) إلى التعرف على تأثير الشخصية الاجتماعية، التقييمات الذاتية، الذكاء الانفعالي والعوامل الخمس الكبرى للشخصية على أبعاد كل من صراع الأسرة العمل وإثراء الأسرة العمل. وأوضحت نتائج الدراسة أن كل هذه المتغيرات منبئات دالة سواء بصراع الأسرة العمل أو إثراء الأسرة العمل.

وهدف Opie (2013) إلى البحث في العوامل التي تؤثر على صراع الأسرة - العمل والانهماك في العمل لدى الأمهات العاملات (ن = ٢٦٧). كما سعت إلى دراسة الدور التوسطي ليقظة الضمير والعصابية في العلاقة بين صراع الأسرة - العمل والانهماك في العمل. وأشارت النتائج إلى أن صراع الأسرة - العمل يتنبأ سلبياً بالانهماك في العمل. والعصابية تتنبأ سلبياً بالانهماك في العمل. كما يوجد تأثير للتفاعل بين صراع الأسرة - العمل و يقظة الضمير في حين لا يوجد هذا التفاعل مع العصابية. كما أشارت النتائج أن المفحوصين مرتفعي مستوى

يقظة الضمير، ينخفض لديهم الانهماك في العمل مقارنة بأقرانهم منخفضي مستوى يقظة الضمير.

وسعى Hashim et al. (2013) إلى بحث أثر سمات الشخصية على العلاقة بين صراع الأسرة - العمل والرضا الوظيفي لدى السيدات المتزوجات. وذلك من خلال مراجعة المقالات المنشورة ذات الصلة. وتم وضع إطار تصوري يبين أن الرضا الوظيفي يتأثر بصراع الأسرة - العمل ويتوسط هذه العلاقة عوامل الشخصية الخمس الكبرى. وخلصت الدراسة إلى أن هذه الدراسة من الدراسات المبكرة التي افترضت أن سمات الشخصية المختلفة تؤثر في الطريقة التي تتعامل بها الزوجات العاملات مع صراع الأسرة - العمل والرضا الوظيفي لديهن.

وبحثت Priyadharshini & Wesley (2014) في الشخصية كمحدد لصراع الأسرة - العمل. حيث افترض الباحثان أن إدراك الفرد لحدوث صراع الأسرة - العمل يتأثر ببعض خصائص الشخصية. وتكونت العينة من ٢٠٥ فرداً. وباستخدام نمذجة المعادلة البنائية، أظهرت الدراسة أن أربعة عوامل من بين الخمس (الانبساطية - يقظة الضمير - الانفتاح على الخبرة - المقبولية) قد تنبأوا بصراع الأسرة العمل في حين لم يتنبأ به عامل العصابية.

وفي جنوب أفريقيا، سعى Reggie (2014) لمعرفة أثر صراع الأسرة - العمل على الانهماك في العمل لدى الأمهات العاملات. كما بحث في التأثير التوسطي لسمات الشخصية (الانبساطية، المقبولية) في العلاقة بين صراع الأسرة - العمل وصراع العمل - الأسرة. وأشارت النتائج إلى أن الانبساطية والمقبولية تنبأن بالانهماك في العمل ولكنهما لا يتوسطان العلاقة بينهما.

اهتم Gözükara & Simsek (2016) ببحث صراع الأسرة - العمل من منظور نموذج العاملين الكبيرين للشخصية Big Two model وذلك على عينة مكونة من ٢٥٠ فرداً. وباستخدام نموذج المعادلة البنائية، أظهرت الدراسة أن الأفراد مرتفعي المستوى في الثبات قد حصلوا على درجات أعلى في استبيان صراع الأسرة - العمل، والأفراد مرتفعي المستوى في عامل المرونة قد حصلوا درجات أقل في استبيان صراع الأسرة - العمل.

وبحث Gulzar & Khalid (2016) في العلاقة بين أنماط الشخصية وصراع الأسرة العمل لدى عينة من الطبيبات (ن = ١٥٤). وأظهر تحليل الارتباط وجود علاقة موجبة دالة

بين النمط أ (Type A) وتدخل الأسرة في العمل. وأن ذوي النمط ب (Type B) أقل تعرضاً لصراع الأسرة - العمل.

وبحث (Bhalla & Kang (2018) في تقدير تأثير العوامل الشخصية الخمس الكبرى (الانفتاح على الخبرة، والضمير، والانفتاح، والقبول، والعصابية) على الأبعاد الأربعة للتوازن بين الأسرة والعمل (الصراع بين العمل والأسرة، والأسرة إلى الصراع بين العمل، والتسهيلات من العمل إلى الأسرة والتيسير من الأسرة إلى العمل) بين الصحفيين (ن = ٢١٢). أظهرت النتائج أن العوامل الخمس الكبرى ظهرت كمنبئ دال بجميع الأبعاد الأربعة للتوازن بين الأسرة والعمل. وبحثت دراسة (Chu, et al. (2020) في تأثير صراع العمل الأسرة لسائقي السكك الحديدية على تقييمات المشرفين لسلوكيات السلامة الخاصة بالسائقين. وتكونت العينة من ٦٢٤ سائقاً للسكك الحديدية و٦٢ من المشرفين المباشرين لهم في الصين. كشفت النتائج أن تأثير الصراع بين العمل والأسرة على سلوكيات السلامة لسائقي السكك الحديدية كان أضعف عندما يكون لديهم مستويات أعلى من الضمير والانبساط. وبذلك أثرت الدراسة إطار العمل نظريات الصراع بين العمل والأسرة وسمات الشخصية في الصناعات الحيوية للسلامة. في ضوء ما تم عرضه، يتضح منطقية العلاقة بين صراع الأسرة والعمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية. إلا أن الدراسات السابقة لم تستقر على أي هذه العوامل أكثر ارتباطاً بالصراع. كما أن غالبية الدراسات تناولت فئات أخرى خلاف المعلمين.

المحور الثالث: صراع الأسرة - العمل والرضا عن الحياة

يعد الرضا عن الحياة Life Satisfaction من المفاهيم النفسية الرئيسية التي تحظى باهتمام الباحثين في مجال علم النفس والصحة النفسية باعتبارها من مظاهر الصحة النفسية التي تعد أساساً للعملية الإرشادية مع المسترشدين، من خلال تطبيق نظريات الإرشاد والعلاج النفسي التي تهدف جميعها إلى مساعدة المسترشدين للوصول لمستوى معين من الرضا عن الحياة (Harper, et al., 2007). وسيتعرض البحث في هذا القسم إلى مفهوم الرضا عن الحياة، النظريات المفسرة له، الدراسات التي ربطت بينه وصراع الأسرة والعمل.

مفهوم الرضا عن الحياة

هناك الكثير من التعريفات التي وضعها الباحثون والمهتمون بهذا المفهوم النفسي. ويعرض الباحث بعض هذه التعريفات والتي تخدم البحث الحالي. فيرى الدسوقي (١٩٩٨، ١٦٢) ان الرضا عن الحياة "يمثل تقييم الفرد لنوعية حياته التي يعيشها وفقاً لنسقه القيمي، ويعتمد هذا التقييم على مقارنة الفرد لظروفه الحياتية بالمستوى الأمثل الذي يعتقده مناسب لحياته. ويُعرّف الرضا عن الحياة بأنه "تقييمات الفرد العقلية والوجدانية لحياته التي يحيها ذاتياً، يقيمها حياة كريمة سعيدة أو مشاقة ومعاناة (Diener et al., 2002). ويعرفه عبد الوهاب (٢٠٠٧، ٢٤٨) بأنه "حالة داخلية يشعر بها الفرد وتظهر في سلوكه واستجابته وتشير إلى ارتياحه وتقبله لجميع مظاهر الحياة من خلال تقبله لذاته ولأسرته وللآخرين وللبيئة المدركة وتفاعله مع خبراتها بصورة متوافقة". ويعرفه المجدلاوي (٢٠١٠، ٢١١) بأنه "شعور الفرد بالفرح والسعادة والراحة والطمأنينة واقباله على الحياة بحيوية نتيجة لتقبله لذاته ولعلاقاته الاجتماعية ورضاه عن إشباع حاجاته". ويتبنى الباحث تعريف الدسوقي (١٩٩٨) لأنه يتفق مع الاداة المستخدمة في البحث الحالي.

النظريات المفسرة للرضا عن الحياة:

١) نظرية المقارنة الاجتماعية :

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن الأفراد يقارنون أنفسهم أو الآخرين ضمن الثقافة الواحدة، ويكونون أكثر سعادة إذا كانت ظروفهم أفضل ممن يحيطون بهم، فالمقارنة تخلق درجات مختلفة من الرضا ضمن المجتمع والثقافة الواحدة، فالرضا عن الحياة يعتمد على المقارنة بين المعايير الموضوعية أو المتوقعة، الفردية أو الثقافية أو الاجتماعية أو المادية من ناحية، ومما تم تحقيقه على أرض الواقع من ناحية أخرى، وقد تكون المقارنة بين الأفراد أو المجتمعات المحيطة أو بين الدول والمجتمعات، وبالتالي تختلف درجة الرضا عن الحياة بمختلف المعايير الذاتية والاجتماعية والاقتصادية (سليمان، ٢٠٠٣: ١٥-١٦).

٢) نظرية التكيف أو التعود:

يتصرف الفرد بشكل مختلف تجاه الأحداث الجديدة في الحياة، وذلك اعتماداً على نمط شخصياتهم، وردود أفعالهم، وأهدافهم بالحياة، ولكن نتيجة التعود والتأقلم مع الأحداث وبمرور الوقت فإنهم يعودون إلى النقطة الأساسية التي كانوا عليها قبل الأحداث، فقد وجد أن الأفراد الذين أصيبوا بإعاقة نتيجة الحوادث كانوا في البداية غير سعداء ثم أصبحوا أكثر سعادة فيما بعد نتيجة التكيف مع الأوضاع الجديدة (شقورة، ٢٠١٢، ٣٣).

٣) نظرية التقييم :

وترى هذه النظرية أن الشعور بالرضا يمكن قياسه من خلال عدة معايير، وأحد هذه المعايير يعتمد على الفرد ومزاجه والثقافة والقيم السائدة، وذلك أن الظروف المحيطة تؤثر على الشعور بالرضا، فالأفراد لا يفكرون عادة بقدراتهم الحركية إلا إذا تواجدوا مع أحد الذين يعانون من إعاقة حركية (سليمان، ٢٠٠٣: ١٥-١٦)

وقد أظهرت الدراسات إلى وجود فروق في درجة الرضا بين الأفراد في الثقافات الفردية التي يعتبر فيهم الأفراد وحدة مستقلة والتي تركز على الحريات الفردية، والعدالة والثقة بالنفس، ويتوفر فيهم أسباب الحياة الكريمة، حيث يقيم الأفراد حياتهم فيها بناء على مشاعرهم واحتياجاتهم الفردية، بخلاف الثقافات الجماعية حيث يعتمد أفراد هذه المجتمعات على الدعم الاجتماعي في تحقيق أهدافهم، أو تحقيقهم ضمن الجماعة (المالكي، ٢٠١١: ٤٦).

(٤) نظرية القيم والأهداف والمعاني (نظرية الظروف الموضوعية)

تقوم هذه النظرية على فرضية مفادها، أن الفرد يرضى عن حياته عندما يعيش في ظروف طيبة، ويشعر بالأمن والنجاح في تحقيق ما يريد من أهداف، فيجد الصحة الطيبة ويتزوج المرأة الصالحة ويسعى ليكون أسرة متماسكة، والحصول على العمل الجيد والمعافاة في البدن، وبذلك يتمتع بالصحة النفسية (مرسي، ٢٠٠٠: ٤٧).

وقد أشارت أغلب الدراسات إلى أن الأفراد الذين يدركون حقيقة أهدافهم وطموحاتهم وينجحون في تحقيقهم يتمتعون بدرجة أعلى من الرضا عن الحياة مقارنة بالذين لا يدركون حقيقة أهدافهم، أو الذين تتعارض أهدافهم مما يؤدي إلى الفشل في تحقيقها (سليمان، ٢٠١١: ١٧).

٥) نظرية الخبرات السارة:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الفرد يمكن أن يحقق الرضا عن الحياة عندما تكون خبراته فيها سارة وممتعة، بما يتولد من مشاعر إيجابية، وليست هذه الظروف هي نفسها مصدر الرضا بل يتوقف على مدى إدراك الفرد الخبرة السارة في هذه الظروف، ويعتبر هذا الإدراك مسألة نسبية تختلف من شخص لآخر وفقا لما يدركه كل فرد من خبرات ممتعة أو غير ممتعة في هذا الموقف، فقد تبين أن مجرد وضع الأشخاص في حالة مزاجية حسنة يزيد من تعبيرهم عن الشعور بالرضا عن الحياة ككل، وتبين أيضا من بعض التجارب أن الحالات المزاجية العابرة لهم تأثير كبير على أحكام الشعور بالرضا، وأن التفكير المتصل والمدعم بصورة عينية يزيد من الشعور بالرضا (المالكي، ٢٠١١: ٤٧).

٦) نظرية الفجوة بين الطموح والإنجاز:

تشير هذه النظرية أن الفرد يرضى عن حياته عندما يحقق طموحاته، أو عندما تكون إنجازاته قريبة من طموحاته، وغالبا عندما تقوم الطموحات على المقارنة مع الآخرين ومع خبرة الفرد الماضية، ولكن عندما يوضع الفرد طموحات وأهداف أعلى من قدراته وإمكانياته فإنه لا يستطيع الوصول إلى أهدافه وبالتالي يجد نفسه غير راض عن حياته. وبذلك يؤدي الطموح الزائد مع نقص الإمكانيات إلى الإحباط والقلق المستمر على المستقبل، لذلك يجب الموازنة والتوفيق بين طموح الفرد وإمكانياته حتى يستطيع تحقيق أهدافه، ومع ذلك فليس من المؤكد أن الفجوة بين الطموح والإنجاز هي التي تحقق الرضا أم العكس (المالكي، ٢٠١١: ٤٧).

٧) نظرية فورديس

إن جودة الحياة تتحقق عندما تشبع حاجات الفرد وأن جودة الحياة لا تعني حالة مؤقتة بل هي إحساس طويل المدى، وتعني القناعة بالحياة، والاستقرار الانفعالي حتى تصبح خبرة ينتج عنها التفاعل بين عوامل كثيرة ومتنوعة وقد يكون مصطلح جودة الحياة ممثل لمصطلحات أخرى كثيرة منها الرضا عن الحياة والمتعة في الحياة والإنجاز والقناعة والشعور بالراحة والسعادة في الحياة (حسن، ٢٠٠٨).

وبالنسبة لارتباط صراع الأسرة - العمل والرضا عن الحياة، يستعرض الباحث

بعض الدراسات التي أجريت بهدف بحث العلاقة بينهما. فقد أظهرت دراسة (Ahmad 1996) أن صراع الأسرة والعمل يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي وكذلك الرضا الأسرى ويرتبط كلاً

من الرضا الوظيفي والرضا الأسري بالرضا عن الحياة. أشارت نتائج الدراسة إلى صراع الأسرة- العمل محل اهتمام كبير بالنسبة لكل من الأفراد والمؤسسات على السواء وذلك تسبب نتائج السلبية التي تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي والرضا الأسري وبالتالي انخفاض الرضا عن الحياة

وفي دراسة (Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) سعى الباحثان إلى التحقق من أن صراع الأسرة العمل وصراع العمل الأسرة متغيران متميزان. وقاما بدراسة علاقتهما بمتغيرات أخرى مثل الضغوط الوظيفية وكل من الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. واستخدمت الدراسة أسلوب ما وراء التحليل للتحقق من هذه العلاقات وتكونت العينة من ٧ دراسات احتوت على عينات مجموعها ٢٠٤٩ كان متوسط معامل الارتباط بين صراع الأسرة العمل والرضا عن الحياة ($r = -0.26$)، ومتوسط معامل الارتباط بين صراع العمل الأسرة والرضا عن الحياة ($r = -0.20$).

وقام (Rashid, et al. (2011) ببحث العلاقة بين تقدير الذات وإثراء الأسرة العمل والرضا عن الحياة، وكذلك بحث الدور التوسطي لإثراء الأسرة العمل في العلاقة بين تقدير الذات والرضا عن الحياة. وتم جمع البيانات من ٦٨٠ ممرضة بماليزيا. وأشارت النتائج إلى أن تقدير الذات يؤثر بشكل مباشر على الرضا عن الحياة وأن إثراء الأسرة العمل دور إيجابي في العلاقة بينهما.

وسعى (Braunstein-Bercovitz, et al. (2012) إلى البحث في المصادر الشخصية في صراع الأسرة العمل، وأثر ذلك على جودة حياة الأمهات. وكان من بين مؤشرات جودة الحياة في هذه الدراسة الرضا عن الحياة. وتكونت عينة الدراسة من ١٤٦ من الأمهات العاملات. وأظهرت نتائج الدراسة أن نمط الشخصية ارتبط بكل من الاحتراق والرضا عن الحياة وكان صراع الأسرة العمل يتوسط هذه العلاقة.

وسعى (Rashid, et al. (2012a) إلى التحقق من صحة العلاقات المتبادلة المفترضة بين بنيات دعم المشرف والصراع بين العمل والأسرة ونتائج الرضا بين الممرضات. تم إجراء الدراسة على ٦٨٩ ممرضة متزوجة تعملن في خمسة مستشفيات عامة في ماليزيا. أشارت النتائج إلى أن دعم المشرف يرتبط بشكل إيجابي برضا الموظف مثل الرفاهية والأسرة والرضا الوظيفي. ومع ذلك، كشفت النتائج أيضًا أن دعم المشرف مرتبط بشكل سلبي بصراع

العمل والأسرة ونتائج الرضا. وخلص البحث إلى أن الحاجة إلى دعم المشرف مهمة عملياً في مساعدة الموظف على تحقيق الرضا في الحياة.

وفي دراسة أخرى للمؤلفين Rashid, et al. (2012b) كان الهدف منها التحقق من العلاقات المتبادلة بين مفهوم تقدير الذات، صراع الأسرة العمل، ومخرجات الرضا. وتم جمع البيانات من ٦٨٩ من الممرضات المتزوجات وتم معالجة البيانات باستخدام نمذجة المعادلة البنائية. وأظهرت النتائج وجود علاقة سالبة ضعيفة بين صراع الأسرة العمل ومخرجات الرضا. وخلصت الدراسة إلى أن اتباع إستراتيجيات من شأنها تحسين تقدير الذات يمثل أهمية عملية في مساعدة العاملة على التعامل مع أدوار الأسرة العمل وتحقيق الرضا.

وأجرى Goh & Wilson (2015) دراسة أثر الاختلافات اليومية في عبء العمل على الرضا عن الحياة من خلال خلق صراع العمل والأسرة، تكونت عينة البحث من ١٣٥ موظفاً وكشفت النمذجة الخطية الهرمية أن عبء العمل اليومي للموظفين يتنبأ بشكل إيجابي بالصراع اليومي بين العمل والأسرة، والذي بدوره تنبأ سلباً بالرضا اليومي عن الحياة.

وسعت دراسة Taşdelen-Karçkay & Bakalim, (2017) إلى التأكد من الدور الذي يلعبه التوازن بين الأسرة والعمل والعمل كوسيط في العلاقة بين صراع الأسرة العمل من جهة والرضا عن الحياة من جهة أخرى. وتكونت العينة من ٣٥٦ موظفاً تركياً. أشارت النتائج إلى التأثيرات غير المباشرة للصراع بين العمل والأسرة والصراع بين الأسرة والعمل على الرضا عن الحياة من خلال التوازن بين العمل والحياة.

وهدفت دراسة Cengiz & Er (2018) إلى معرفة تأثير صراع الأسرة العمل على نية ترك العمل وكذلك التعرف على الدور التوسطي للرضا الذاتي في إطار الحياة المؤسسية. أجريت الدراسة على ١٢٢ من العاملين في مؤسسة خاصة. واستخدم الباحثان مقياس صراع الأسرة العمل، مقياس الحاجات النفسية الأساسية، مقياس الرضا عن الحياة، مقياس نية ترك العمل. وأشارت النتائج أن هناك تأثير لصراع الأسرة العمل على الرضا عن الحياة ونية ترك العمل وأن اشباع الحاجات النفسية يلعب دوراً توسطي.

المحور الرابع: العوامل الخمس الكبرى والرضا عن الحياة

يستهدف البحث الحالي دراسة العلاقة بين متغيرات البحث الثلاثة صراع الأسرة العمل والعوامل الخمس الكبرى والرضا عن الحياة محاولة للوصول إلى طبيعة العلاقات بين هذه المتغيرات وفي هذا القسم يشير الباحث إلى الرابطة بين العوامل الخمس الكبرى والرضا عن الحياة. ففي إيران، على سبيل المثال قدم (Joshani & Afshari, 2011) أول دراسة ربطت بين سمات الشخصية، وتقدير الذات والرضا عن الحياة. تكونت عينة الدراسة من ٢٣٥ طالباً جامعياً في جامعة طهران. وأظهرت النتائج أن سمات الشخصية الخمس الكبرى قد فسرت ما يقرب من ٢٥٪ من التباين في درجات الرضا عن الحياة. ومن بين هذه العوامل كان الانبساطية والعصابية أقوى المنبئات بالرضا عن الحياة.

وقام (Zhang & Howell, 2011) بمقارنة العلاقات بين منظور الزمن، عوامل الشخصية الخمس الكبرى، والرضا عن الحياة. وأظهرت النتائج أن سمات الشخصية ومنظور الزمن قد ارتبطا بالرضا عن الحياة. فالأشخاص مرتفعو الانبساطية والذين لديهم منظور إيجابي نحو الماضي ومنظور استمتاع نحو الماضي كانوا أكثر رضا عن حياتهم. والأفراد مرتفعو العصابية والذين لديهم منظور سلبي نحو الماضي كانوا أقل رضا عن حياتهم.

بينما هدف (Boyce & Wood, 2011) إلى التحقق من أن سمات الشخصية قبل الإصابة بالمرض أو العجز تحدد سرعة ومدى التكيف مع الظروف المستجدة وكذلك الرضا عن الحياة. وقد تكونت العينة من ١١,٦٨٠ فرداً، ٣٠٧ منهم أصيبوا بالعجز خلال أربعة أعوام. وأظهرت النتائج أنه علي الرغم من أن إصابة الفرد بالعجز تؤثر بشدة علي الرضا عن الحياة إلا أن هذا التأثير يعتمد بقوة علي الشخصية قبل الإصابة بالعجز. فبعد أربعة سنوات من الإصابة بالعجز، كان الأشخاص المقبولين بدرجة متوسطة لديهم رضا عن الحياة أعلى من الأشخاص غير المقبولين بانحراف معياري مقداره ٠,٣٢.

وسعى (Fagley, 2012) إلي دراسة العلاقة بين التقييم والرضا عن الحياة والعوامل الخمس الكبرى والامتنان. وتكونت عينة الدراسة من ٢٤٣ فرداً. وأظهرت النتائج أن التقييم كان أكثر تنبؤاً بالرضا عن الحياة مقارنة بالعوامل الخمس الكبرى والامتنان وبعض المتغيرات الديمجرافية مثل النوع، العمر، الأصل العرقي.

وفي بريطانيا بحث (Jokela, et al. (2015) في الشخصية وعلاقتها بالرضا عن الحياة ومدى تأثر ذلك بالتوزيع الجغرافي في أحد المناطق بلندن. وأكدت النتائج أن قوة الارتباط بين سمات الشخصية والرضا عن الحياة تعتمد علي خصائص الخبرة. فقد ارتبطت الدرجة العليا من الانفتاح على الخبرة بالرضا عن الحياة في المناطق المميزة بالانفتاح علي الخبرة، الكثافة السكانية، والاختلافات العرقية. وإرتبطت المقبولية والضمير الحي بدرجة كبيرة بالرضا عن الحياة بالمناطق التي اتمت بتدني مستويات الرضا عن الحياة. أما الانبساطية والثبات العاطفي لم يتأثرا بخصائص الخبرة. وتفترض هذه النتائج أن الرضا عن الحياة يعتمد جزئياً على التفاعل بين الشخصية وبعض سمات الأماكن التي يعيش فيها الأفراد.

سادساً: فروض البحث

في ضوء ما تقدم من إطار نظري مدعوم بالدراسات السابقة، يمكن صياغة فروض البحث الحالي كما يلي:

١. "توجد علاقة ارتباطية بين صراع الأسرة - العمل و العوامل الخمس الكبرى للشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس".
٢. "توجد علاقة ارتباطية بين صراع الأسرة - العمل والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس".
٣. "توجد علاقة ارتباطية بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس".
٤. يمكن التنبؤ بالرضا عن الحياة من صراع الأسرة - العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس".
٥. يمكن التنبؤ بالرضا عن الحياة من العوامل الخمس الكبرى للشخصية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالسويس".
٦. يمكن التنبؤ بصراع الأسرة - العمل من العوامل الخمس الكبرى للشخصية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالسويس".

سابعاً: إجراءات البحث

في هذا القسم يستعرض الباحث منهج الدراسة المستخدم، عينة الدراسة، الأدوات، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

منهج البحث

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وأسئلتها وفروضها.

مجتمع وعينة البحث

قبل التحدث عن عينة الدراسة يجدر الإشارة إلى مجتمع الدراسة وهو معلمي المرحلة الابتدائية بإدارة شمال التعليمية بمحافظة السويس والبالغ عددهم ٢٢٤٢ معلماً ومعلمة. (الذكور = ٣١٥، الإناث = ١٩٢٧) ويوضح جدول (١) وصف لمجتمع الدراسة الذي أخذت منه عينة الدراسة.

جدول (١)**وصف لمجتمع الدراسة**

| الإجمالي | إناث | ذكور | البيان |
|----------|------|------|----------------|
| ٤٠١٩ | ١٩٢٧ | ٣١٥ | إدارة شمال |
| | ١٠٧٠ | ١٧١ | إدارة جنوب |
| | ٤٥٤ | ٨٢ | إدارة الجنائين |
| | ٣٤٥١ | ٥٦٨ | الإجمالي |

وتكونت عينة الدراسة من ٢١١ معلماً من بعض المدارس بإدارة شمال بعد أن تم استبعاد الذين لم يستكملوا الاستجابة لمقاييس البحث. ويوضح جدول (٢) توزيع عينة الدراسة على مدارس الإدارة.

جدول (٢)**توزيع عينة الدراسة على المدارس بإدارة شمال التعليمية - محافظة السويس**

| المجموع | عدد المعلمين | عدد المعلمات | المدرسة |
|---------|--------------|--------------|------------------|
| ٥٤ | ١٣ | ٤١ | مدرسة أحمد رمضان |
| ٥٧ | ١٢ | ٤٥ | مدرسة مصطفى كامل |
| ٤٤ | ٩ | ٣٥ | مدرسة ١٥ مايو |
| ٥٦ | ١٠ | ٤٦ | مدرسة ٢٤ أكتوبر |
| ٢١١ | ٤٤ | ١٦٧ | المجموع |

أدوات البحث

[١] مقياس صراع الأسرة - العمل (إعداد: كارلسون وآخرون، تعريب الباحث)

قام بتطوير المقياس (Carlson, et al. (2000) وذلك في ضوء نظرية تعارض الأدوار Kahn, et al. (1964) والمصادر الثلاثة لصراع الأسرة - العمل ثنائية الاتجاه والتي حددها Greenhaus & Beutell (1985). ويغطي هذا المقياس الطبيعة الثنائية الاتجاه (الأسرة العمل و العمل الأسرة) والأبعاد الثلاثة (الوقت، الإجهاد، السلوك). بحيث ينتج عنه ستة أبعاد لصراع الأسرة - العمل. والمقياس أداة تقرير ذاتي مكون ١٨ مفردة بواقع ثلاثة مفردات لكل بعد، يتم الإجابة عليها بنظام ليكرت خماسي يمتد من (١) = لا أوافق تماماً إلى (٥) = أوافق تماماً. ويوضح جدول (٣) أبعاد مقياس صراع الأسرة - العمل وأرقام العبارات التي تندرج تحت كل بعد.

جدول (٣)

أبعاد مقياس صراع الأسرة - العمل وأرقام العبارات التي تندرج تحت كل بعد

| المفردات | الاتجاه | الأبعاد |
|----------|-------------------|---------|
| ٣-٢-١ | صراع العمل الأسرة | الوقت |
| ٦-٥-٤ | صراع الأسرة العمل | |
| ٩-٨-٧ | صراع العمل الأسرة | الإجهاد |
| ١٢-١١-١٠ | صراع الأسرة العمل | |
| ١٥-١٤-١٣ | صراع العمل الأسرة | السلوك |
| ١٨-١٧-١٦ | صراع الأسرة العمل | |

خصائص المقياس السيكومترية

- طبقاً لمؤلفي المقياس، فإنه يتمتع بخصائص سيكومترية مقبولة يمكن عرضها كما يلي:
- التحليل العاملي التوكيدي: أظهر التحليل أن نموذج العوامل الستة هو أفضل نموذج ملائم
- الاتساق الداخلي: تراوح الاتساق الداخلي ما بين ٠,٧٨ و ٠,٨٧.
- الصدق التنبؤي: ارتبطت أبعاد المقياس بمختلف المتغيرات السابقة لصراع الأسرة العمل والمرتبطة عليه.

- معامل ثبات ألفا: كانت معاملات ثبات ألفا كما يلي (٠,٨٤ - ٠,٧٦ - ٠,٧٩ - ٠,٧٥ - ٠,٧٣ - ٠,٦٤)
- وفي سياق البحث الحالي، قام الباحث بالتأكد من الخصائص السيكمترية كما يلي:
- ترجمة المقياس: قام الباحث بترجمة المقياس إلى اللغة العربية وعرضه على السادة الأساتذة المتخصصين في اللغة الانجليزية بكلية الآداب بجامعة السويس وكلية التربية من ذوي الخلفية اللغوية وقد أشاروا إلى دقة الترجمة.
- الصدق العاملي: قام الباحث بإجراء التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام الطريقة الرئيسية principal component analysis كما تم تدوير المحاور باستخدام طريقة فاريماكس-كايزر Varimax-Kaiser Normalization لبنود المقياس ثم الأبعاد، وقد أسفرت نتائج التحليل العاملي إلى وجود ستة عوامل تتشعب عليها فقرات المقياس. ويوضح جدول (٤) بيانات المكونات الأساسية من حيث الجذر الكامن ونسبة التباين ونسبة التباين التراكمية.

جدول (٤) بيانات المكونات الأساسية

| العامل | الجذر الكامن | نسبة التباين | نسبة التباين التراكمية |
|--------|--------------|--------------|------------------------|
| الأول | 3.701 | 20.559 | 20.559 |
| الثاني | 3.172 | 17.623 | 38.182 |
| الثالث | 2.915 | 16.193 | 54.375 |
| الرابع | 1.809 | 10.049 | 64.424 |
| الخامس | 1.495 | 8.307 | 72.732 |
| السادس | 1.142 | 6.346 | 79.078 |

وفي ضوء الجدول السابق يتضح قدرة المقياس على تفسير ٧٩,١ من التباين في المتغير المقياس. ويوضح جدول (٥) تشعبات المفردات على العوامل الستة للمتغير.

جدول (٥)

تشبعات المفردات على العوامل الستة لمقياس صراع الأسرة العمل

| رقم المفردة | معامل التشبع | العامل | رقم المفردة | معامل التشبع | العامل |
|-------------|--------------|--------|-------------|--------------|--------|
| ١ | .827 | الأول | ١٠ | .724 | الرابع |
| ٢ | .643 | | ١١ | .746 | |
| ٣ | .388 | | ١٢ | .860 | |
| ٤ | .775 | الثاني | ١٣ | .642 | الخامس |
| ٥ | .837 | | ١٤ | .675 | |
| ٦ | .808 | | ١٥ | .623 | |
| ٧ | .770 | الثالث | ١٦ | .722 | السادس |
| ٨ | .852 | | ١٧ | .900 | |
| ٩ | .840 | | ١٨ | .675 | |

- صدق المحك: قم الباحث بحساب صدق المحك عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات عينة حساب خصائص المقياس السيكومترية على المقياس الحالي ودرجاتهم على مقياس "صراع الدور الثنائي (إعداد يونس وجاسم، ٢٠١٧) وكانت قيمته ٠.٧٤٢ وهو دال إحصائياً عند ٠.٠١
- معامل ثبات الفا: تم حساب الثبات باستخدام معامل الثبات لألفا كرونباخ وكانت قيم المعاملات للأبعاد والدرجة الكلية كما هو موضح في جدول (٦)

جدول (٦)

قيم معاملات ألفا للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس صراع الأسرة العمل

| الأبعاد | قيمة ألفا | الأبعاد | قيمة ألفا |
|---------------------------|-----------|---------------------------|-----------|
| صراع العمل الأسرة الوقت | 0.719 | صراع الأسرة العمل الإجهاد | 0.543 |
| صراع الأسرة العمل الوقت | 0.838 | صراع العمل الأسرة السلوك | 0.577 |
| صراع العمل الأسرة الإجهاد | 0.916 | صراع الأسرة العمل السلوك | 0.646 |
| الدرجة الكلية | 0.901 | | |

ويتضح من الجدول أن جميع القيم ما بين مرتفعة ومقبولة مما يدل على ثبات المقياس وقدرته على قياس صراع الأسرة - العمل.

- الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين الدرجة على كل مفردة والبعد الذي تندرج تحته. ويوضح جدول (٧) قيم معاملات الارتباط

جدول (٧)

قيم معاملات الارتباط بين الدرجة على كل مفردة والبعد الذي تندرج تحته

| رقم المفردة | البعد | قيمة معامل الارتباط | رقم المفردة | البعد | قيمة معامل الارتباط |
|-------------|--------|---------------------|-------------|--------|---------------------|
| ١ | الأول | .901** | ١٠ | الرابع | .658** |
| ٢ | | .790** | ١١ | | .866** |
| ٣ | | .703** | ١٢ | | .697** |
| ٤ | الثاني | .884** | ١٣ | الخامس | .650** |
| ٥ | | .802** | ١٤ | | .696** |
| ٦ | | .918** | ١٥ | | .858** |
| ٧ | الثالث | .949** | ١٦ | السادس | .804** |
| ٨ | | .936** | ١٧ | | .735** |
| ٩ | | .893** | ١٨ | | .754** |

(** دالة عند 0.01).

- يتضح من الجدول السابق أن جميع القيم دالة عند ٠,٠١، مما يدل على قوة الاتساق الداخلي.

[٢] العوامل الخمس الكبرى للشخصية (تعريب أبو هاشم، ٢٠٠٧)

ترجع الصورة الأصلية للقائمة لمؤلفها جولديبرج (١٩٩٩) وقام بتعريبها أبو هاشم (٢٠٠٧). وتهدف القائمة إلى قياس العوامل الخمس الكبرى للشخصية وتتكون من ٥٠ عبارة موزعة على خمسة عوامل. ويصف جدول (٨) العوامل الخمس الكبرى للشخصية والعبارات التي تندرج تحت كل عامل.

جدول (٨)

العوامل الخمس الكبرى للشخصية والعبارات التي تندرج تحت كل عامل

| العبارات السالبة | العبارات الموجبة | العامل |
|------------------------|------------------------|-------------|
| ٤٤ - ٣٧ - ٢٠ - ١٤ - ٤ | ٤٨ - ٤٥ - ٣١ - ٢٤ - ١٣ | المقبولية |
| ٤٦ - ٤١ - ٣٦ - ٢٧ - ٢٦ | ٣٨ - ٣٣ - ١٨ - ١١ - ١٠ | الضمير الحي |
| ٥٠ - ٣٩ - ٣٤ - ١٧ - ١٥ | ٤٧ - ٢٣ - ٢١ - ٩ - ٨ | الانبساطية |
| ٤٩ - ٣٥ - ٢٥ - ١٦ - ٣ | ٤٣ - ٤٠ - ٢٩ - ١٢ - ٢ | العصابية |
| ٤٢ - ٣٢ - ٣٠ - ١٩ - ١ | ٢٨ - ٢٢ - ٧ - ٦ - ٥ | الانفتاح |

ويقوم المفحوص باختيار بديل من بين خمسة بدائل هي (لا تنطبق علي إطلاقاً - تنطبق علي قليلاً - تنطبق علي أحياناً - تنطبق علي كثيراً - تنطبق علي تماماً). وتصحح القائمة بنظام (١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥) بنفس ترتيب البدائل في حالة العبارات الموجبة والعكس في حالة العبارات السالبة.

خصائص المقياس السيكومترية

طبقاً للمعرب (أبو هاشم، ٢٠٠٧، ٢٥٠)، كانت خصائص القائمة كما يلي:

- الصدق العاملي: كشف التحليل العاملي عن تشعب عبارات القائمة على العوامل الخمس بقيم مختلفة.
 - الاتساق الداخلي: كانت قيم معاملات الارتباطات بين العبارات والتي تنتمي إليها دالة عند ٠,٠١.
 - الثبات: كانت قيم معامل ألفا كرونباخ (٠,٨٤٥، ٠,٨١٥، ٠,٧٥١، ٠,٨٤٧، ٠,٧٥٧).
- وفي سياق البحث الحالي، تم الاكتفاء بصدق القائمة بحسب مؤلفها وتم حساب الثبات والاتساق الداخلي والتي يوضح جدول (٩) قيم معاملات الارتباطات بين العبارات والتي تنتمي إليها.

جدول (٩)

قيم معاملات الارتباطات بين العبارات والتي تنتمي إليها بقائمة العوامل الخمس الكبرى

| الانفتاح | | العصابية | | الانبساطية | | الضمير الحي | | المقبولية | |
|----------|---------|----------|---------|------------|---------|-------------|---------|-----------|---------|
| قيمة ر | العبارة | قيمة ر | العبارة | قيمة ر | العبارة | قيمة ر | العبارة | قيمة ر | العبارة |
| .654** | ١ | .663** | ٢ | .585** | ٨ | .426** | ١٠ | .744** | ٤ |
| .763** | ٥ | .485** | ٣ | .419** | ٩ | .484** | ١١ | .570** | ١٣ |
| .392* | ٦ | .400* | ١٢ | .702** | ١٥ | .500** | ١٨ | .323* | ١٤ |
| .411** | ٧ | .359* | ١٦ | .579** | ١٧ | .370* | ٢٦ | .632** | ٢٠ |
| .431** | ١٩ | .440** | ٢٥ | .435** | ٢١ | .520** | ٢٧ | .548** | ٢٤ |
| .340* | ٢٢ | .465** | ٢٩ | .392* | ٢٣ | .387* | ٣٣ | .609** | ٣١ |
| .362* | ٢٨ | .468** | ٣٥ | .369* | ٣٤ | .715** | ٣٦ | .733** | ٣٧ |
| .523** | ٣٠ | .432** | ٤٠ | .342* | ٣٩ | .537** | ٣٨ | .784** | ٤٤ |
| .617** | ٣٢ | .571** | ٤٣ | .394* | ٤٧ | .586** | ٤١ | .421** | ٤٥ |
| .593** | ٤٢ | .394* | ٤٩ | .543** | ٥٠ | .463** | ٤٦ | .391* | ٤٨ |

* * دال عند ٠,٠١ * دال عند ٠,٠٥

على ضوء الجدول السابق، تتضح قوة معاملات الارتباطات بين العبارات والتي تنتمي إليها مما يؤكد على الاتساق الداخلي للقائمة وصلاحية استخدامها في البحث الحالي. وبالنسبة لثبات القائمة كانت نتائج التحليل كما هو موضح في جدول (١٠).

جدول (١٠)

قيم معاملات ثبات قائمة العوامل الخمس الكبرى للشخصية

| إعادة الاختبار | قيمة معامل الفا | العامل |
|----------------|-----------------|-------------|
| 0.755 | 0.693 | المقبولية |
| 0.732 | 0.620 | الضمير الحي |
| 0.689 | 0.732 | الانبساطية |
| 0.721 | 0.630 | العصابية |
| 0.783 | 0.655 | الانفتاح |

على ضوء الجدول السابق، تتضح قوة معاملات ثبات القائمة مما يؤكد على صلاحية القائمة استخدامها في البحث الحالي.

- الاتساق الداخلي: كانت قيم معاملات الارتباطات بين الأبعاد المختلفة كما هو موضح في جدول (١١).

جدول (١١)

قيم معاملات الارتباطات بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية (ن = ٤٠)

| الأبعاد | الضمير الحي | الانبساطية | العصابية | الانفتاح |
|-------------|-------------|------------|----------|----------|
| المقبولية | .540** | .415** | -.389* | .485** |
| الضمير الحي | | .407** | -.560** | .522** |
| الانبساطية | | | -.477** | .605** |
| العصابية | | | | -.613** |

** دال عند ٠,٠١

[٣] مقياس الرضا عن الحياة (إعداد: مجدي الدسوقي، ٢٠١٣)

يتكون المقياس من ثلاثون فقرة موزعة على ستة أبعاد فرعية هي: السعادة، الاجتماعية، الطمأنينة، الاستقرار النفسي، التقدير الاجتماعي، والقناعة (٧، ٥، ٦، ٣، ٦، ٣ على الترتيب). وقد وزعت درجات فقرات المقياس على النحو التالي: (تنطبق تماماً = ٥، تنطبق = ٤، بين = ٣، لا تنطبق = ٢، لا تنطبق أبداً = ١) ويستخدم الجمع الجبري في حساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على أبعاد المقياس، والدرجة المرتفعة تشير إلى مستوى مرتفع من الرضا عن الحياة، والدرجة المنخفضة تشير إلى مستوى منخفض من الرضا عن الحياة. وتوزع فقرات مقياس الرضا عن الحياة على أبعاد المقياس كما في جدول (١٢).

جدول (١٢)

توزيع فقرات مقياس الرضا عن الحياة على أبعاده

| أرقام المفردات | عدد المفردات | البعد |
|--------------------------|--------------|-------------------|
| (١٥، ١١، ٩، ٨، ٧، ٣، ١) | ٧ | السعادة |
| (٢٨، ٢٢، ١٨، ١٦، ١٤) | ٥ | الاجتماعية |
| (٣٠، ٢٩، ٢٥، ٢٣، ٢٠، ١٩) | ٦ | الطمأنينة |
| (١٢، ٥، ٢) | ٣ | الاستقرار النفسي |
| (٢٧، ٢٦، ٢٤، ٢١، ٦، ٤) | ٦ | التقدير الاجتماعي |
| (١٧، ١٣، ١٠) | ٣ | القناعة |

خصائص المقياس السيكومترية

قام معد المقياس بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس إذ قام بحساب ثبات المقياس بطريقة إعادة التطبيق (بلغ قيمته ٠,٦٩) وبطريقة التجزئة النصفية (بلغ قيمته ٠,٨٨)، وبطريقة ألفا كرونباخ (٠,٨٥) وهذا يعني أن المقياس يتمتع بقدر مرتفع من الثبات والصدق . وفي سياق البحث الحالي، تم الاكتفاء بصدق المقياس بحسب مؤلفها وتم حساب الثبات والاتساق الداخلي والتي يوضح جدول (١٣) قيم معاملات الارتباطات بين العبارات والتي تنتمي إليها.

جدول (١٣)

قيم معاملات الارتباطات بين العبارات والتي تنتمي إليها بمقياس الرضا عن الحياة

| البيان | البيان | البيان | البيان | البيان | البيان |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| ١٩ | ١٩ | ١٩ | ١٩ | ١٩ | ١٩ |
| ٢٠ | ٢٠ | ٢٠ | ٢٠ | ٢٠ | ٢٠ |
| ٢٣ | ٢٣ | ٢٣ | ٢٣ | ٢٣ | ٢٣ |
| ٢٥ | ٢٥ | ٢٥ | ٢٥ | ٢٥ | ٢٥ |
| ٢٩ | ٢٩ | ٢٩ | ٢٩ | ٢٩ | ٢٩ |
| ٣٠ | ٣٠ | ٣٠ | ٣٠ | ٣٠ | ٣٠ |
| ٤ | ٤ | ٤ | ٤ | ٤ | ٤ |
| ٦ | ٦ | ٦ | ٦ | ٦ | ٦ |
| ٢١ | ٢١ | ٢١ | ٢١ | ٢١ | ٢١ |
| ٢٤ | ٢٤ | ٢٤ | ٢٤ | ٢٤ | ٢٤ |
| ٢٦ | ٢٦ | ٢٦ | ٢٦ | ٢٦ | ٢٦ |
| ٢٧ | ٢٧ | ٢٧ | ٢٧ | ٢٧ | ٢٧ |
| ١٠ | ١٠ | ١٠ | ١٠ | ١٠ | ١٠ |
| ١٣ | ١٣ | ١٣ | ١٣ | ١٣ | ١٣ |
| ١٧ | ١٧ | ١٧ | ١٧ | ١٧ | ١٧ |

** دال عند ٠,٠١

على ضوء الجدول السابق، تتضح قوة معاملات الارتباطات بين العبارات والابعاد التي تنتمي إليها مما يؤكد على الاتساق الداخلي للمقياس وصلاحيته استخدامه في البحث الحالي.

جدول (١٤)

قيم معاملات الارتباطات بين أبعاد مقياس الرضا عن الحياة (ن = ٤٠)

| الدرجة الكلية | القناعة | التقدير الاجتماعي | الاستقرار النفسي | الطمأنينة | الاجتماعية | الأبعاد |
|---------------|---------|-------------------|------------------|-----------|------------|-------------------|
| .948** | .898** | .838** | .933** | .885** | .850** | السعادة |
| .951** | .860** | .921** | .841** | .874** | | الاجتماعية |
| .945** | .899** | .862** | .833** | | | الطمأنينة |
| .924** | .838** | .847** | | | | الاستقرار النفسي |
| .947** | .821** | | | | | التقدير الاجتماعي |
| .937** | | | | | | القناعة |

** دال عند ٠,٠١

وبالنسبة لثبات المقياس كانت نتائج التحليل كما هو موضح في جدول (١٥).

جدول (١٥)

قيم معاملات ثبات قائمة مقياس الرضا عن الحياة (ن = ٤٠)

| إعادة الاختبار | التجزئة النصفية | قيمة معامل الفا | العامل |
|----------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| .865 | .943 | .852 | السعادة |
| | | .953 | الاجتماعية |
| | | .871 | الاستقرار النفسي |
| | | .800 | الطمأنينة |
| | | .940 | التقدير الاجتماعي |
| | | .669 | القناعة |
| | | .975 | الدرجة الكلية |

في ضوء ما سبق يتضح ارتفاع قيم معاملات الارتباط، ومن ثم تم التأكد من صلاحية الأدوات لقياس متغيرات الدراسة.

الأساليب الإحصائية

في سبيل التحقق من فروض الدراسة، اعتمدت الدراسة على الأساليب الإحصائية الآتية:
تحليل الارتباط (بيرسون)، تحليل الانحدار البسيط، تحليل الانحدار المتعدد

ثامناً: نتائج الدراسة وتفسيرها

في القسم الحالي، يصف الباحث النتائج التي توصلت إليها الدراسة باستخدام الأساليب الاحصائية المناسبة ويعقب ذلك تفسير تلك النتائج ومناقشتها.

التحقق من الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالسويس" وللتحقق من هذا الفرض، قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين صراع الأسرة - العمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية. وفي سبيل ذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة الارتباطية بينهم. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (١٦).

جدول (١٦)

قيم معاملات الارتباط بين صراع الأسرة - العمل وأبعاده والعوامل الخمس الكبرى للشخصية

| العوامل الصراع | المقبولية | الضمير الحي | الانبساطية | العصابية | الانفتاح |
|---------------------------|-----------|----------------|------------|----------|----------|
| صراع العمل الأسرة الوقت | 0.057 | -0.052 | -0.802** | .512** | -0.493** |
| صراع الأسرة العمل الوقت | 0.117 | -0.024 | -0.791** | .548** | -0.532** |
| صراع العمل الأسرة الاجهاد | 0.046 | 0.037 | -0.701** | .414** | -0.414** |
| صراع الأسرة العمل الاجهاد | 0.065 | -0.043 | -0.803** | .505** | -0.500** |
| صراع العمل الأسرة السلوك | -0.065 | -0.091 | -0.640** | .377** | -0.376** |
| صراع الأسرة العمل السلوك | 0.124 | 0.054 | -0.598** | .406** | -0.388** |
| الدرجة الكلية | 0.079 | -0.028 | -0.831** | .632** | -0.619** |

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين أبعاد صراع الأسرة العمل وعامل "العصابية" وعلاقة ارتباطية سالبة دالة بعوامل "الانبساطية والانفتاح على الخبرة" وعدم وجود علاقة دالة ببقية العوامل (المقبولية، الضمير الحي) مما يعني قبول الفرض الأول جزئياً. ولتفسير هذه النتيجة يمكن القول بأن سمات الشخصية تمثل جانباً هاماً في تفسير الصراع بين الأسرة والعمل. فهناك اتفاق شبه تام على ارتباط الشخصية بصراع الأسرة العمل ولكن هناك تباين حول أي سمات أو عوامل أو أنماط ترتبط بالصراع. ويؤكد على ذلك بعض

الدراسات المحدودة التي أجريت من أجل بحث دور سمات الشخصية في الصراع بين الأسرة والعمل. وحيث أن الدراسة الحالية تصدت إلى العلاقة بين صراع الأسرة والعمل والعوامل الخمس الكبرى للشخصية فإن النتيجة سيتم تفسيرها على ضوء الدراسات التي ربطت بينهم فقط.

فيما يخص عامل "العصابية"، اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما أظهرته نتائج الدراسات السابقة (Wayne, et al., 2004; Rantanen, et al., 2005; Blanch & Aluja, 2009; Bryant, 2010; Andreassi, 2011; Malekiha, et al., 2012; Lachowska, 2014; Eissa & Wyland, 2018; Bhalla & Kang 2018; Tandon & Chawla, 2018; Lu, et al., 2020) والتي اكدت جميعها على الارتباط الموجب الدال بين عامل "العصابية" وصراع الأسرة والعمل. في حين اختلفت معها بعض الدراسات (Priyadharshini & Wesley, 2014). والتي أظهرت عدم وجود علاقة بين العصابية وأبعاد صراع الأسرة - العمل.

أما عامل "الانبساطية"، فقد تباينت نتائج الدراسات السابقة بين متفق ومعارض مع ما جاء في الدراسة الحالية. فهناك دراسات اتفقت مثل (Priyadharshini & Wesley, 2014; Reggie, 2014; Bhalla & Kang 2018) واخرى اختلفت مثل (Andreassi, 2011; Malekiha, et al., 2012).

كما أن هناك بعض الدراسات التي اظهرت علاقات ارتباطية دالة بين صراع الأسرة والعمل وعوامل الشخصية الأخرى مثل عامل "المقبولية" (Bruck & Allen, 2003; Baltes, et al., 2010; Reggie, 2014) وعامل "يقظة الضمير" (Bruck & Allen, 2003; Wayne, et al., 2004; Baltes, et al., 2010; Opie, 2013; Priyadharshini & Wesley, 2014; Bhalla & Kang 2018).

وبالنسبة لعامل "الانفتاح على الخبرة"، وجد الباحث ان نتيجة البحث فيما يخصه قد اتفقت مع دراسة (Priyadharshini & Wesley, 2014; Rantanen, et al., 2005).

ويفسر الباحث منطقياً النتائج الحالية (من حيث إرتباط صراع الأسرة العمل ايجابياً بالعصابية وسلبياً بالانبساطية والانفتاح على الخبرة) على أساس ما يتميز به الشخص الذي يتعرض لصراع الأسرة العمل من سمات شخصية. فالشخص العصابي يسهل استثارته بالمؤثرات البيئية والاجتماعية والنفسية الداخلية منها والخارجية نظراً لما يمتلكه من معتقدات كمالية لاعقلانية واتجاهات تشاؤمية (Costa & McCrae, 1992) ولعل قدرة الفرد على إحداث

التوازن بين الأسرة والعمل تعد بالأمر الثقيل على الشخص العصابي فينتج عن ذلك درجة عالية من صراع الأسرة والعمل. وهو ما يجعله أكثر عرضة لاختبار الصراع. أما الشخص الانبساطي والذي يعرف كيف يتعامل مع متغيرات الحياة يجد ما لديه من الموارد النفسية الداخلية التي تساعده على إحداث التوازن بين الأسرة والعمل ومن ثم مواجهة الصراع بينهما. فهو يعرف يعطي كل شيء حجمه المناسب. وبالتالي كلما زادت درجة الانبساطية انخفضت درجة الصراع لديه. وبالنسبة للشخص المنفتح على الخبرة، فإن تعرضه لمواقف متباينة سواء في محيط الأسرة أو العمل قد يمثل له فرصة لإضافة الجديد من خبراته إلى مخزون الخبرات الموجودة بالفعل لديه بل ويستثمر خبراته القديمة في التعامل الخبرات الجديدة حتى يصل إلى توافقه مع متطلبات الحياة المهنية والأسرية وبالتالي هذا الصراع بين الأسرة والعمل يتناسب عكسياً مع درجة الانفتاح على الخبرة.

التحقق من الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين صراع الأسرة - العمل والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس". وللتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط بين صراع الأسرة - العمل والرضا عن الحياة. وفي سبيل ذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة الارتباطية بينهم. و كنت النتائج كما يوضحها جدول (١٧).

جدول (١٧)

قيم معاملات الارتباط بين صراع الأسرة - العمل والرضا عن الحياة وأبعادهما (ن = ٢١١)

| الدرجة الكلية | القناعة | التقدير الاجتماعي | الاستقرار النفسي | الطمأنينة | الاجتماعية | السعادة | الرضا عن الحياة الصراع |
|---------------|---------|-------------------|------------------|-----------|------------|---------|---------------------------|
| -443** | -414** | -415** | -409** | -389** | -441** | -389** | صراع العمل الأسرة الوقت |
| -437** | -411** | -408** | -404** | -383** | -445** | -376** | صراع الأسرة العمل الوقت |
| -314** | -307** | -295** | -280** | -304** | -297** | -262** | صراع العمل الأسرة الاجهاد |
| -442** | -406** | -437** | -395** | -388** | -421** | -393** | صراع الأسرة العمل الاجهاد |
| -318** | -291** | -290** | -301** | -306** | -307** | -270** | صراع العمل الأسرة السلوك |
| -287** | -244** | -253** | -307** | -253** | -298** | -245** | صراع الأسرة العمل السلوك |
| -513** | -476** | -482** | -479** | -463** | -506** | -444** | الدرجة الكلية |

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين صراع الأسرة العمل بأبعاده الستة والرضا عن الحياة بأبعاده الستة. مما يعني قبول الفرض الثاني. وقد ترأوت معاملات الارتباط بين - ٠.٢٦ و - ٠.٥١ وجميعها دالة عند ٠.٠٠١. وتأتي هذه النتيجة متناسقة مع بعض الدراسات السابقة (Ahmad, 1996; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Braunstein-Bercovitz, et al, 2012; Rashid et al., 2012b; Goh, Ilies, & Wilson, 2015; Taşdelen-Karçkay & Bakalım, 2017; Cengiz & Er, 2018). والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ما بين ضعيفة وقوية بين المتغيرين بأبعادهما.

ويمكن تفسير هذه النتيجة منطقياً على أساس الارتباط العكسي المنطقي بين الصراع والرضا. فتعرض الفرض للصراع يعني الاضطراب في إدارة الوقت وهو ما يحدث في حالة صراع الأسرة العمل لدى المعلم؛ حيث يطغي وقت العمل على وقت الأسرة والعكس. كما يعني الصراع مزيد من الإجهاد والضغط؛ فمحاولة تلبية احتياجات العمل والأسرة من شأنه إلقاء المزيد من الإجهاد على عاتق المعلمين. ونتيجة للوقت وللإجهاد، يتأثر السلوك ما بين بينتي الأسرة والعمل. وفي النهاية ينعكس ذلك كله على نظرة المعلم للحياة ومتطلباتها فينظر إليها نظرة ملؤها الإحباط وعدم الرضا وهو ما حاول البحث الحالي اختبار صحته. وبالنظر إلى فئة المعلمين وهم جماعة المبحوثين، يتجلى أثر الصراع على إدراكهم لحياتهم المهنية والأسرية والحياة بشكل عام. وبالتالي يتعظم الشعور السلبي لديهم فالواجبات الوظيفية لمهنة المعلم

ومتطلبات الأسرة يسهمان بشكل كبير في حدوث هذا الصراع لديهم ونتيجة هذه الواجبات والمتطلبات مضافاً إليها الصراع تظهر عدم الرضا عن الحياة. وكما أشار (Zhang, et al., 2020) فإن عدم الرضا عن الحياة من الأسباب القوية التي تدفع من يعانون صراع الأسرة العمل يتجهون نحو ترك المهنة. وزاد عليه (Akram, et al., 2020) بأن عدم الرضا عن الحياة يزيد من قدرة صراع الأسرة العمل على التنبؤ بالأفكار الانتحارية بين الأطباء.

التحقق من الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس" وللتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة. وفي سبيل ذلك استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة الارتباطية بينهم. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (١٨).

جدول (١٨)

قيم معاملات الارتباط بين العوامل الخمس الكبرى للشخصية والرضا عن الحياة

| المقبولية | العصابية | الانفتاح | الانبساطية | الضمير الحي | الشخصية الرضا عن الحياة |
|-----------|----------|----------|------------|-------------|----------------------------|
| -0.048 | -.380** | .383** | .459** | 0.095 | السعادة |
| -0.054 | -.408** | .400** | .515** | 0.134 | الاجتماعية |
| -0.052 | -.363** | .360** | .475** | 0.071 | الطمأنينة |
| -0.104 | -.418** | .422** | .492** | 0.076 | الاستقرار النفسي |
| -0.016 | -.378** | .364** | .492** | .153* | التقدير الاجتماعي |
| -0.002 | -.437** | .438** | .491** | 0.046 | القناعة |
| -0.048 | -.424** | .420** | .527** | 0.112 | الدرجة الكلية |

** دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين عاملي "الانبساطية" و"الانفتاح على الخبرة" من جهة والرضا عن الحياة بأبعاده الستة من جهة أخرى. وقد تراوحت معاملات الارتباط بين ٠.٣٦ و ٠.٥٣. وجميعها دالة عند ٠.٠٠١. وكذلك يتضح وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين عامل "العصابية" والرضا عن الحياة بأبعاده الستة. وقد

تراوحت معاملات الارتباط بين - ٠.٣٦ و - ٠.٤٤ وجميعها دالة عند ٠.٠٠١ مما يعني قبول الفرض الثاني جزئياً.

وتأتي هذه النتيجة متناسقة مع بعض الدراسات السابقة والتي أكدت على ارتباط الرضا عن الحياة بالانبساطية والعصابية (Diener et. Al., 1985; Pavot & Diener, 1993; Joshanloo & Afshari, 2011; Zhang & Howell, 2011) وتختلف مع الدراسات التي أكدت على ارتباطه بالمقبولية (Boyce & Wood, 2011) ولعل الاختلاف بين الدراسات يعزى إلى ما افترضه (Jokela, et al, 2015) بمدى تأثير علاقة الشخصية بالرضا عن الحياة بالتوزيع الجغرافي في أحد المناطق بلندن. وأكدت نتائجهم أن قوة الارتباط بين سمات الشخصية والرضا عن الحياة تعتمد على خصائص الخبرة.

ويرى الباحث أن الشخصية - كما أكدت الدراسة الحالية والدراسات السابقة - ترتبط بشكل كبير بالرضا عن الحياة. ولكن الاختلاف حول أي من العوامل الأكثر ارتباطاً. ويرى الباحث أن للثقافة تأثير قوي على تغليب عامل على حساب عامل. فالشخص يسعى إلى التحلي بسمة معينة يرتضيها المجتمع وتجلب له الرضا عن الحياة في ذات الوقت. وبالتطبيق على الدراسة الحالية فمن الواضح أن عاملي الانبساطية والانفتاح على الخبرة يمثلان عوامل مرغوبة لدى مجتمع وعينة الدراسة في الوقت الذي تمثل فيه العصابية عوامل غير مرتبطة بالرضا عن الحياة ليس فقط لدى مجتمع الدراسة بل لدى المجتمع الإنساني بصفة عامة.

التحقق من الفرض الرابع

ينص الفرض الرابع على أنه: "يمكن التنبؤ بالرضا عن الحياة من صراع الأسرة - العمل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسويس" وللتأكد من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (١٩).

جدول (١٩)

تحليل الانحدار البسيط للتنبؤ بالرضا عن الحياة من صراع الأسرة - العمل

| المتغير المستقل | المتغير التابع | الثابت | ف | R | R ² | بيتا | قيمة ت |
|---------------------|-----------------|---------|----------|-------|----------------|--------|----------|
| صراع الأسرة - العمل | الرضا عن الحياة | ١٥٥,٩٩٦ | **٧٤,٧٧٥ | ٠,٥١٣ | ٠,٢٦٤ | -٠,٩٩٤ | -٨,٦٤٧** |

يتضح من الجدول السابق أن قيمة ف دالة عند ٠.٠٠١ مما يشير إلى إمكانية بناء

المعادلة. وبالتالي قبول الفرض الرابع. وبناء عليه يمكن صياغة المعادلة كما يلي:

$$\text{درجة الرضا عن الحياة} = -0,994 \times \text{درجة صراع الأسرة العمل} + 155,996$$

وتأتي هذه النتيجة متسقة مع الدراسات السابقة التي تناولت صراع الأسرة العمل والرضا عن الحياة والتي أكدت على قدرة صراع الأسرة العمل على التنبؤ بالرضا عن الحياة. وقد سبق في إطار الفرض الثاني تفسير العلاقة الارتباطية بين المتغيرين. وقد تباينت الدراسات ما بين ارتباطية وتنبؤية. إلا هناك بضعة دراسات أكدت صراحة قدرة صراع الأسرة العمل على التأثير في الرضا عن الحياة (Goh, Ilies, & Wilson, 2015; Taşdelen-Karçkay & Bakalım, 2017; Cengiz & Er, 2018). ولمعرفة الأبعاد الأكثر قدرة على التنبؤ، تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٢٠).

جدول (٢٠)

تحليل الانحدار المتدرج للتنبؤ بالرضا عن الحياة من أبعاد صراع الأسرة - العمل

| المتغيرات المستقلة | المتغير التابع | الثابت | ف | R | R ² | بيتا | ت ودلالاتها |
|--------------------|-----------------|--------|-------|------|----------------|-------|---------------------|
| صراع العمل | الرضا عن الحياة | ١٥٢,٨٨ | ١٢,٨٥ | ٠,٥٢ | ٠,٢٧ | ١,٦٩- | ٢,٠٧- (عند ٠,٠١) |
| صراع الأسرة العمل | | | | | | ١,٧١- | ٢,٢٦- (عند ٠,٠١) |

يتضح من الجدول السابق أن بعدي "صراع العمل الأسرة الوقت" و "صراع الأسرة العمل الإجهاد" هما الأكثر قدرة على التنبؤ بالرضا عن الحياة. حيث أن قيمة ف (١٢,٨٥) دالة عند ٠.٠١ مما يدل على نجاح النموذج ومن ثم بناء المعادلة.

$$\text{درجة الرضا عن الحياة} = -1,69 (\text{صراع العمل الأسرة الوقت}) - 1,71 (\text{صراع الأسرة العمل الإجهاد}) + 152,88$$

وقد يفسر بروز هذين البعدين من بين الأبعاد الستة في القدرة التنبؤية بأن عنصر الوقت هو الأكثر تأثيراً في الشعور بالرضا عن الحياة فكثير من مشكلاتنا هي بسبب الوقت ويحتاج حل المشكلات وتحقيق الأهداف إلى مزيد من الوقت. وعندما يتدخل الوقت الذي يقضيه المعلم (أو المعلمة) في عمله في الوقت الذي يقضيه مع الأسرة فإن ذلك يؤثر تأثيراً شديداً على الشعور بالرضا عن الحياة. ومن ناحية أخرى فإن مهام المعلم الأسرية العديدة قد

تسبب لها درجة من الإجهاد تستنفذ طاقته مما يؤثر على نشاطه وحيويته في العمل وهذا بديهي لأن الأسرة تحمل في طياتها بيئة الراحة فعندما تتحول هذه البيئة إلى دائرة إجهاد وتتجاوز حدودها إلى بيئة العمل التي تمثل في ذاتها محطة إجهاد يظهر الصراع بشكل يؤثر على الرضا عن الحياة. بشكل عام يؤثر صراع الأسرة العمل على الرضا عن الحياة وبشكل خاص يؤثر هذان البعدان "صراع العمل الأسرة الوقت" و "صراع الأسرة العمل الاجهاد" جل هذا التأثير.

التحقق من الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس على أنه: "يمكن التنبؤ بالرضا عن الحياة من العوامل الخمس الكبرى للشخصية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالسويس" وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٢١).

جدول (٢١)

تحليل الانحدار المتدرج للتنبؤ بالرضا عن الحياة من العوامل الخمس الكبرى للشخصية

| المتغيرات المستقلة | المتغير التابع | الثابت | ف | R | R ² | بيتا | ت ودلالاتها |
|--------------------|-----------------|--------|-------|------|----------------|------|-----------------|
| الانبساطية | الرضا عن الحياة | ٣٢,٥٢ | ١٧,٥٩ | ٠,٥٥ | ٠,٣ | ١,٧٦ | ٥,٦٧ (عند ٠,٠١) |

يتضح من الجدول السابق أن الانبساطية هي العامل الأكثر قدرة على التنبؤ بالرضا عن الحياة. حيث أن قيمة ف (١٧,٥٩) دالة عند ٠.٠١ مما يدل على نجاح النموذج ومن ثم بناء المعادلة كما يلي:

$$\text{درجة الرضا عن الحياة} = ١,٧٦ \text{ الانبساطية} + ٣٢,٥٢$$

وقد يفسر الباحث النتيجة الحالية في ضوء الدراسات السابقة. وقد سبق في تفسير الفرض الثالث بيان الدراسات التي ربطت بين المتغيرين إلا أن هناك دراستين أظهرتا القدرة التنبؤية للعوامل الخمس الكبرى وهما دراسة (Joshani & Afshari, 2011) والتي أظهرت أن سمات الشخصية الخمس الكبرى قد فسرت ما يقرب من ٢٥٪ من التباين في درجات الرضا عن الحياة ومن بينها الانبساطية والعصابية أقوى المنبئات بالرضا عن الحياة، ودراسة (Fagley, 2012) والتي أظهرت أن التقييم كان أكثر تنبؤاً بالرضا عن الحياة مقارنة بالعوامل

الخمس الكبرى أي أن العوامل الخمس الكبرى تنبأت بالرضا عن الحياة ولكن بدرجة أقل من التقييم.

ويفسر الباحث هذه العلاقة التنبؤية في ضوء تحليل سمات الشخص الانبساطي فهو بطبيعة الحال مقبل على الحياة مفعم بالطاقة والحيوية والاجتماعية والمرح وغيرها من السمات التي تعكس رضا الفرض عن حياته. وبالنظر للبحث الحالي تتنبأ سمة الانبساطية لدى المعلمين بالرضا عن حياتهم.

التحقق من الفرض السادس

ينص الفرض السادس على أنه: "يمكن التنبؤ بصراع الأسرة العمل من العوامل الخمس الكبرى للشخصية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالسويس". وللإجابة على هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار المتدرج. وكانت النتائج كما يوضحها جدول (٢٢).

جدول (٢٢)

تحليل الانحدار المتدرج للتنبؤ بصراع الأسرة العمل من العوامل الخمس الكبرى للشخصية

| المتغيرات المستقلة | المتغير التابع | الثابت | ف | R | R ² | بيتا | ت ودلالاتها |
|--------------------|----------------|--------|--------|----|----------------|-------|--------------------|
| الانبساطية | صراع | | | | | -1.89 | 22.401- (عند ٠,٠١) |
| الانفتاح | الأسرة | 262.44 | 169.06 | .9 | .81 | -2.58 | 6.148- (عند ٠,٠١) |
| العصابية | العمل | | | | | -2.37 | 6.162- (عند ٠,٠١) |

يتضح من الجدول السابق أن الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، والعصابية هي العوامل الأكثر قدرة على التنبؤ بصراع الأسرة العمل. حيث أن قيمة ف (169.06) دالة عند ٠.٠١ مما يدل على نجاح النموذج ومن ثم بناء المعادلة كما يلي:

$$\text{درجة صراع الأسرة العمل} = - ١,٨٩ \times \text{الانبساطية} - ٢,٥٨ \times \text{الانفتاح} - ٢,٣٧ \times \text{العصابية} + ٢٦٢,٤٤$$

تأتي نتيجة هذا الفرض منطقية ومتناسقة مع الدور الذي تلعبه الشخصية في التنبؤ بصراع الأسرة العمل وكذلك الدراسات التي تناولت العلاقة التنبؤية بين المتغيرين. فقد أشارت بعض الدراسات إلى إمكانية التنبؤ بصراع الأسرة العمل من خلال العوامل الخمس الكبرى. إلا

أن الدراسات اختلفت في تحديد أي العوامل منبئ وأي منها غير منبئ. ومن بين هذه الدراسات دراسة (Carlson, 1999) والتي أشارت إلى أن عوامل الشخصية تفسر تباين إضافي دال في أشكال الصراع بين الأسرة والعمل، ودراسة (Noor, 2003) التي أشارت إلى أن متغيرات الشخصية فسرت معظم التباين في التنبؤ بصراع تدخل الأسرة في العمل. بجانب دراساتي (Bhalla & Kang 2018; Anderson & Haar, 2012) واللتي أكدتا على قدرة العوامل الخمس على التنبؤ بصراع الأسرة والعمل. وهناك اختلاف طفيف مع بعض الدراسات. فقد كانت العصابية أكثر المتغيرات المنبئة بتدخل العمل في الأسرة وتدخل الأسرة في العمل. (Blanch & Aluja, 2000; Opie, 2013). وفي دراسة ظهرت الانبساطية والمقبولية (Reggie, 2014). وفي أخرى الانبساطية - يقظة الضمير - الانفتاح على الخبرة - المقبولية (Priyadharshini & Wesley, 2014).

تاسعاً: الخلاصة

تصدى البحث الحالي للعلاقة الارتباطية بين صراع الأسرة والعمل، والعوامل الخمس الكبرى للشخصية، والرضا عن الحياة، وكذلك تصدى للعلاقة التنبؤية الممكنة بينهم. وأسفرت النتائج عن الارتباط الدالة بينهم بصورة جزئية. فقد ارتبط أبعاد صراع الأسرة والعمل وعوامل (العصابية الانبساطية والانفتاح على الخبرة) والرضا عن الحياة. وارتبط عوامل الانبساطية والانفتاح على الخبرة والعصابية بالرضا عن الحياة. كما أسفرت النتائج عن القدرة التنبؤية لصراع الأسرة والعمل على التنبؤ بالرضا عن الحياة، كما أن الانبساطية هي العامل الأكثر قدرة على التنبؤ بالرضا عن الحياة، وأظهرت النتائج أن الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، والعصابية هي العوامل الأكثر قدرة على التنبؤ بصراع الأسرة والعمل.

عاشراً: التوصيات والمقترحات

في ضوء ما سبق يمكن صياغة المقترحات والتوصيات التالية:

١. الاهتمام بسمات الشخصية للمعلمين المساعدة في مواجهة صراع الأسرة العمل
٢. تدريب المعلمين على إدارة صراع الأسرة العمل من خلال التدريب على إدارة الذات والوقت
٣. العمل على ترشيد جهود المعلمين فيما يحقق الفاعلي التعليمية وتقليل الجهود الزائدة
٤. توعية طلاب كليات التربية وغيرهم ممن يخططون للعمل بمهنة التدريس بطبيعة التوازن بين الأسرة والعمل كنوع من الوقاية
٥. إجراء مزيد من الدراسات على شرائح أخرى من المعلمين
٦. إجراء مزيد من الدراسات عن تأثير صراع الأسرة العمل.

المراجع

- أبو هاشم، السيد محمد. (٢٠٠٧). المكونات الأساسية للشخصية في نموذج كل من كاتل وأيزنك وجولديبرج لدى طلاب الجامعة دراسة عملية. مجلة كلية التربية، ١٧ (٧٠)، ٢١٠-٢٧٤.
- حسانين، حماده عيد سليمان (٢٠٢٠). تأثير إيمان العمل على الاستنزاف العاطفي بتوسيط صراع الأسرة العمل "دراسة تطبيقية". رسالة ماجستير. جامعة كفر الشيخ، كلية التجارة.
- حسن، نادية جودت (٢٠٠٨). جودة الحياة وعلاقتها بتقبل الذات لدى طلبة الجامعة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد.
- خليفة، بتول. (٢٠٠١). بعض مشكلات صراع الدور لدى المرأة القطرية العاملة وعلاقته بالتوافق النفسي للأم والأولاد. رسالة دكتوراه: جامعة عين شمس، كلية التربية.
- الدسوقي، مجدي (١٩٩٨). دراسة لأبعاد الرضا عن الحياة وعلاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى عينة من الراشدين وصغار السن. المجلة المصرية للدراسات النفسية، ٨ (٢٠)، ١٠٠-١٧٥.
- الدسوقي، مجدي (٢٠١٣). مقياس الرضا عن الحياة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.

سليمان، عادل (٢٠٠٣). الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في مديريات محافظات فلسطين الشمالية، رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية بجامعة النجاح، نابلس.

عباد الله، محمد فتح الله (٢٠١٧). محددات صراع العمل والأسرة لدى المرأة الريفية العاملة المتزوجة بمحافظة الغربية. مجلة المنوفية للعلوم الاقتصادية والاجتماعية الزراعية. ٢(١)، ٢٣-١.

عبد القادر، الحياي (٢٠٠٥). أساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الإداري والتربوي في المنظمات الرياضية العراقية، ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.

عبد الوهاب، أماني عبد المقصود (٢٠٠٧). أثر المساندة الوالدية على الشعور بالرضا عن الحياة لدى الأبناء المراهقين من الجنسين. المؤتمر السنوي الرابع عشر، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، ٢٤٣-٢٨٩.

المالكي، رانيا. (٢٠١١). فاعليات الأنا وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى عينة من السعوديات في مدينة مكة المكرمة في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية والاجتماعية، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.

المطيري، ضيف الله عبيد. (٢٠١٧). صراع الأسرة - العمل والدعم الاجتماعي والرضا الوظيفي لدى المعلمات السعوديات في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم التربوية، ٢٨(٢)، ٢٨٧-٢٩٨.

شقورة، يحيى (٢٠١٢). المرونة النفسية وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر، كلية التربية. يونس، رجاء عبد الرحمن وجاسم، عباس عبد. (٢٠١٧). صراع الدور لدى الموظفين، مجلة الأستاذ، ٢٢٧، ٢٠٣-٢٢٢.

Adisa, T., Osabutey, E., & Gbadamosi, G. (2016). Understanding the causes and consequences of work-family conflict. *Employee Relations*, 38(5), 770-788.

Ahmad, A. (1996). Associations of work-family conflict, job satisfaction, family satisfaction and life satisfaction: A study of

- married female secretaries. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 4(2), 101-108.
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57-65.
- Akram, B., Bibi, B., Ahmed, M. & Kausar, N. (2020). Work-Family Conflict and Suicidal Ideation Among Physicians of Pakistan: The Moderating Role of Perceived Life Satisfaction. *OMEGA—Journal of Death and Dying*, 1-18.
- Anderson, M., & Haar, J. (2012, July). The roles of dispositional variables on work-family conflict and enrichment. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2012, No. 1, p. 16545). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Andreassi, J. (2011). What the Person Brings to the Table: Personality, Coping, and Work–Family Conflict. *Journal of Family Issues*, 32(11), 1474–1499.
- Baltes, B., Zhdanova, L., & Clark, M. (2010). Examining the relationships between personality, coping strategies, and work–family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 26(4), 517-530.
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-184.
- Barnett, R., & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781-796.
- Bhalla, A., & Kang, L. S. (2018). Outcomes of Fourfold Taxonomy of Work-Family Balance among Dual-Earners in India. *Abhigyan*, 35(4), 64-75.
- Bhalla, A., & Kang, L. (2020). The role of personality in influencing work–family balance experience: A study of Indian journalists. *Global Business Review*, 21(4), 1037-1050.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2009). Work, family and personality: A study of work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 520–524.
- Boyce, C., & Wood, A. (2011). Personality prior to disability determines adaptation: Agreeable individuals recover lost life satisfaction faster and more completely. *Psychological science*, 22(11), 1397-1402.
- Braunstein-Bercovitz, H., Frish-Burstein, S., & Benjamin, B. (2012). The role of personal resources in work–family conflict: Implications

- for young mothers' well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 317-325.
- Bruck, C. & Allen, T. (2003). The relationship between Big Five personality traits, negative affectivity, Type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 63, 457-472.
- Bryant, R. H. (2010). Personality and work-family conflict: The mediational role of coping styles. Unpublished Doctoral Dissertation. University of South Florida.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67 (2), 169-198.
- Carlson, D. (1999). Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-253.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Cengiz, A. A., & Fikret, E. R. (2018). Coping with Work-Family Conflict, Integrating Satisfaction of Basic Psychological Needs: A Case Study in Eskişehir/Turkey. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 81-98.
- Chu, F., Guo, M., Liu, S., & Chen, S. (2020). Work-family conflict, personality, and safety behaviors among high-speed railway drivers. *Journal of Transportation Safety & Security*, 12(9), 1147-1163.
- Clark, M. A., Early, R. J., Baltes, B. B., & Krenn, D. (2019). Work-family behavioral role conflict: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 39-53.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological assessment*, 4(1), 5-13.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffen, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, 2, 63-73.

- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2011). Job level, demands, and resources as antecedents of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 305-314.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Eissa, G., & Wyland, R. (2018). Work-family conflict and hindrance stress as antecedents of social undermining: Does ethical leadership matter?. *Applied Psychology*, 67(4), 645-654.
- Fagley, N. S. (2012). Appreciation uniquely predicts life satisfaction above demographics, the Big 5 personality factors, and gratitude. *Personality and individual Differences*, 53(1), 59-63.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2004). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197-220.
- Goh, Z., Iles, R., & Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, 89, 65-73.
- Gözükara, İ., & Simsek, Ö. F. (2016). Role of leadership in employees' work engagement: Organizational identification and job autonomy. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 72.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi:10.2307/258214.
- Gulzar, M., & Khalid, S. (2016). Personality Type and Work Family Conflict in Female Doctors. *Pak Armed Forces Medical Journal*, 66(6), 862-66.
- Harper, F. D., Guilbault, M., Tucker, T., & Austin, T. (2007). Happiness as a goal of counseling: Cross-cultural implications. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 29(2), 123-136.
- Hashim, N., Ishar, N. I. M., Rashid, W. E. W., & Masodi, M. S. (2012). Personality traits, work-family conflict and job satisfaction: items validity using rasch measurement approach. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1013-1019.

- Hashim, N., Othman, A. K., & Hamzah, M. I. (2013). The Influence of Personality Traits on the Relationship Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Married Women. *The Influence of Personality Traits on the Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Married Women*, 768-774.
- Henn, C., & Opie, T. (2012). Work-family conflict and work engagement among working mothers: Personality as a moderator. *International Journal of Psychology*, 47(S1), 501.
- Jokela, M., Bleidorn, W., Lamb, M. E., Gosling, S. D., & Rentfrow, P. J. (2015). Geographically varying associations between personality and life satisfaction in the London metropolitan area. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(3), 725-730.
- Joshanloo, M. & Afshari, S. (2011). Big Five Personality Traits and Self-Esteem as Predictors of Life Satisfaction in Iranian Muslim University Students. *Journal of Happiness Studies* 12(1):105-113
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed married women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 157-177.
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J. & Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relation to well-being: the role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669-1683.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.004.
- Lachowska, B. H. (2014). Neuroticism, work demands, work-family conflict and job stress consequences. *Medycyna Pracy*, 65(3), 387-398.
- Madsen, S. & Hammond, S. (2005). The Complexification of Work-Family Conflict Theory: A Critical Analysis. *Journal for Critical Organization Inquiry*, 4(2), 151-179.
- Malekiha, M., Abedi, M., & Baghban, I. (2012). Work-Family conflict and personality. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 3(10), 144-152.

- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 215-232.
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218.
- Mihelic, K. K., & Tekavcic, M. (2014). Work-family conflict: a review of antecedents and outcomes. *International Journal of Management & Information Systems (IJMIS)*, 18(1), 15-26.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410.
- Noor, N. (2003). Work-and family-related variables, work-family conflict and women's well-being: Some observations. *Community, Work & Family*, 6(3), 297-319.
- Opie, T. J., & Henn, C. M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), 1-12.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Priyadharshini, R. A., & Wesley, R. J. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 7(5), 1037-1060.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The Big Five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-166.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Social support, work-family enrichment and life satisfaction among married nurses in health service. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 150-155.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2012a). Supervisor support, work/family conflict and employee satisfaction among nurses in health care service. In *2012 International Conference on Innovation Management and Technology Research* (pp. 6-11). IEEE.

- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2012b). Work/family conflict: The link between self-esteem and satisfaction outcomes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 564-569.
- Reggie, T. (2014). Work-family conflict and work engagement among working mothers: personality as a moderator. PhD diss., University of Johannesburg
- Seto, M., Morimoto, K., & Maruyama, S. (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environmental health and preventive medicine*, 9(5), 220-227.
- Tandon, J. K., & Chawla, A. (2018). A study of work life balance of women employees in life insurance in Life Insurance Corporation of India. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(7), 4-9.
- Taşdelen-Karçkay, A., & Bakalım, O. (2017). The mediating effect of work–life balance on the relationship between work–family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- Zhang, J. W., & Howell, R. T. (2011). Do time perspectives predict unique variance in life satisfaction beyond personality traits? *Personality and individual differences*, 50(8), 1261-1266.
- Zhang, J., & Liu, Y. (2011). Antecedents of work-family conflict: Review and prospect. *International journal of business and management*, 6(1), 89-103.